



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

INFORME DE EVALUACIÓN

DEL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

PAPED 2018



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Rosa Icela Rodríguez Velázquez

Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México

Dra. Almudena Ocejo Rojo

Secretaria de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México

Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández

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

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

Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta

Adriana Aguilera Marquina

Secretaria Técnica

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Educación

René Uriega Ponce de León

Coordinador de Administración

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Jorge Morales Novas

Coordinador de Comunicación Social

Coordinación del Informe de Evaluación

María del Carmen López Mendoza

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

María del Carmen López Mendoza

Rubén Alejandro de la Torre Reséndiz

Laura Rosales Álvarez

Integrantes del equipo de la Subdirección Evaluación

Asamblea Consultiva 2018

Mtro. Genaro Lozano Valencia, Presidente de la Asamblea Consultiva del COPRED

Lic. Lilian Magidin Bakcht, Coordinadora de Información de Tribuna Israelita

Lic. Juan Martín Pérez García, Director Ejecutivo de la Red por los Derechos de la Infancia en México

Lic. Luis Enrique Hernández Aguilar, Director de El Caracol A.C.

Lic. Gabriel Isaac Rojas Arenaza, Director de EDNICA IAP

Mtra. María Consuelo Mejía Piñeros, Directora de Católicas por el Derecho a Decidir en México

Sr. Federico Manuel Fleischmann Loredo, Presidente Honorario Libre Acceso A.C.

Lic. Lucía Lagunes Huerta, Directora General de Comunicación e Información de la Mujer A.C.

Sra. María de los Ángeles Fuentes Vera, Coordinadora del Comité de Derechos Humanos Ajusco

Lic. Pamela Cerdeira, Periodista y reportera

Lic. Josefina Araceli Valencia Toledano, Consultora independiente en materia de identidades políticas LGBTI y orientación sexual, identidad y expresión de género.

Lic. Edgar Sanabria-Ramos, Maestro de Comunicación LSM

Lic. Sofía Fernández Lozano, Coordinadora de Investigación YAAJ A.C.

Lic. Ari Vera Morales, Presidenta de Almas Cautivas A.C.

Lic. Nathan G. Ambriz Mendoza, Coordinador del Centro Cultural Jauría Trans

Mtra. Erika Poblano, Consultora en Temas de Interculturalidad y Género

Lic. Gilberta Mendoza Salazar, Traductora náhuatl

Lic. Mónica Garza, Periodista y reportera

Sra. Guadalupe Loaeza, Periodista

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)
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 ante la Junta de Gobierno

Mtro. Genaro Lozano Valencia, Presidente de la Asamblea Consultiva del COPRED
Lic. Lilian Magidin Bakcht, Coordinadora de Información de Tribuna Israelita
Lic. Gabriel Isaac Rojas Arenaza, Director de EDNICA IAP
Lic. Edgar Sanabria-Ramos, Maestro de Comunicación LSM
Sra. María de los Ángeles Fuentes Vera, Coordinadora del Comité de Derechos Humanos Ajusco
Lic. Josefina Araceli Valencia Toledano, Consultora independiente en materia de identidades políticas LGBTI y orientación sexual, identidad y expresión de género.

Agradecimientos

Agradecemos los valiosos comentarios que realizaron representantes de la academia, consultorías e integrantes de organizaciones de la sociedad civil en la mesa de trabajo para la revisión de los contenidos del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2018:

Lic. Aída Marín Acuapan. Consultora independiente.

Mtro. Francisco Zárate Rivera. Asociación Mexicana para Sujetos de Diversos Contextos, AMPARA, A.C

Dra. (c) Laura Georgina Flores Ivich. Profesora e investigadora FLACSO México

Agradecemos a los entes públicos que realizaron la revisión y precisión de información, vía electrónica, a través de las y los enlaces institucionales con el COPRED:

Secretaría de Medio Ambiente de la Ciudad de México

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

Secretaría de Salud

Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México

Policía Bancaría e Industrial

Policía Auxiliar

Junta de Asistencia Privada

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

Alcaldía Azcapotzalco

Índice de contenidos

Presentación.....	8
Introducción.....	9
Resumen ejecutivo	10
Consideraciones metodológicas	14
Los instrumentos de medición	15
Ruta de trabajo.....	16
Enlaces institucionales.....	16
Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2018.....	28
1. <i>Política legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria</i>	28
2. <i>Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación</i>	33
3. <i>Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México</i>	41
4. <i>Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México</i>	53
Medidas de nivelación.....	53
Medidas de nivelación para eliminar barreras de comunicación	55
Medidas contra la discriminación por discapacidad sensorial y funcional.....	56
Medidas de nivelación en materia de accesibilidad física.....	57
Otro tipo de medidas de nivelación	59
5. <i>Medidas de inclusión en la Ciudad de México</i>	61
Procesos de sensibilización como medida de inclusión.....	63
Procesos de capacitación	66
Procesos de profesionalización	68
Procesos de difusión	69
6. <i>Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación</i>	71
Acciones afirmativas para la igualdad en el acceso al empleo.....	73
Acciones afirmativas para el goce del derecho a la educación	73
Acciones afirmativas para personas privadas de su libertad	76
Acciones afirmativas para personas migrantes.....	77
Acciones afirmativas para personas indígenas.....	77
Acciones afirmativas para las mujeres despedidas por embarazo.....	77
Conclusiones	79

Recomendaciones	80
Bibliografía	81
Normatividad	82
Acrónimos	84
Anexos.....	86

Presentación

En el contexto donde se desarrolla la *desigualdad estructural*, evaluar desde el Enfoque de Derechos Humanos cobra relevancia en tanto instrumento de vigilancia en la materia y fuente de retroalimentación de la política pública. En el caso de la *discriminación estructural*, evaluar el Derecho a la Igualdad y No Discriminación es crucial para establecer directrices para la resolución de este problema público.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocido en todos los instrumentos internacionales para la protección, garantía, promoción y respeto de los derechos humanos, los cuáles establecen que todas las personas, sin distinción, tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin importar su condición de salud, étnica, edad, religiosa, de género o cualquier otra.

Los estados tienen la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos de las personas, a través de acciones, programas y políticas públicas para atender las carencias y necesidades de los grupos en situación de discriminación a los que históricamente se han vulnerados sus derechos.

Bajo este contexto, la Ciudad de México cuenta con el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), cuyo objetivo es definir las políticas públicas para promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en la entidad, mediante acciones coordinadas que involucran a los entes públicos del Gobierno capitalino.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene un papel primordial, ya que su objetivo es generar un cambio social y cultural, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad y con los entes públicos; a través del análisis y evaluación de las políticas públicas y legislativas, procesos educativos, así como con la atención a las personas que viven y transitan en la capital del país.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), le confiere al COPRED la obligación de diseñar, difundir y evaluar el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como verificar y evaluar su cumplimiento de acuerdo con la fracción I del artículo 37.

Si bien, el Programa tiene un carácter anual, es relevante mencionar que la última edición del PAPED se diseñó con una temporalidad trienal: de 2016 a 2018. En atención al mandato de Ley, el presente documento plasma la evaluación anual del cumplimiento de las metas establecidas en 2018. Esto representa el sexto Informe de Evaluación de acciones antidiscriminatorias de la administración pública local a partir de las líneas de acciones que enmarca el PAPED, desde su primera publicación en 2013.

Es relevante mencionar que la Ciudad de México, a través del Consejo, es pionera en la evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito local. Gracias a este ejercicio, la Administración Pública cuenta con datos relevantes sobre el fenómeno discriminatorio en la CDMX, apegándose a los principios de transparencia y rendición de cuentas del quehacer público.

Introducción

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México es una herramienta de política pública que tiene su fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, particularmente en el artículo 37, que en diversas fracciones señala el diseño, difusión y evaluación del cumplimiento del PAPED, por parte del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Como parte del ciclo de la política pública, el Informe de Evaluación presenta el grado de avance de las acciones implementadas a partir de lo dispuesto en el PAPED para el ejercicio 2018, cerrando así el periodo trienal del Programa.

Este ejercicio de evaluación se logró gracias al reporte de información por parte de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México que, a través de la figura del/la enlace, reportaron información junto con material para verificar que las acciones se hayan efectivamente llevado a cabo.

Las líneas de acción del Programa contemplan temas estratégicos para la prevención y eliminación de actos discriminatorios, así como para contrarrestar las brechas de desigualdad que existen para grupos de población que históricamente han sido discriminados, a través de seis ejes: política legislativa, normativa y reglamentaria; exigibilidad y cultura de la denuncia; estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio; medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

El presente Informe de Evaluación presenta cinco secciones sustantivas. La primera versa en describir la metodología utilizada para la evaluación de acciones. Señala cuáles son los aspectos que se consideran para la elaboración del informe; menciona los instrumentos de medición utilizados y apunta el papel de los agentes responsables (enlaces institucionales) del registro de información.

El segundo capítulo muestra un resumen de los resultados alcanzados durante el periodo de implementación del PAPED de 2016 a 2018, así también se identifica las líneas de acción con mayor implementación. En la tercera parte del documento se muestran e interpretan los hallazgos sobre el cumplimiento de las líneas de acción del Programa en relación a los seis ejes que lo componen.

En la cuarta sección se emiten recomendaciones basadas en los hallazgos que permiten retroalimentar el diseño y la implementación del Programa; y en la quinta parte se señalan las conclusiones de la implementación del PAPED.

Resumen ejecutivo

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

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

La información plasmada en el Informe considera las acciones implementadas por 57 entes públicos de 77 con los que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene enlaces institucionales. De un total de 60 líneas de acción (LA), el porcentaje global de ejecución en 2018 asciende al 80%: 35 líneas implementadas, 12 parcialmente ejecutadas y 12 líneas no se implementaron.

Para este año, las instituciones reportaron un presupuesto de \$200, 002,717.29 00/100 M.N. destinado a acciones para prevenir y eliminar la discriminación. Es importante señalar que existen acciones que se implementan sin un presupuesto específico.

A continuación, se presentan las acciones realizadas en 2018, por cada uno de los ejes del PAPED:

Política legislativa, normativa y reglamentaria

Eje 1

30 Leyes revisadas para eliminar contenidos discriminatorios.

1 propuesta de modificaciones al *Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal*.

2 Reglamentos o Estatutos de las entidades públicas revisados para eliminar contenidos discriminatorios.

1 documento de análisis de las Reglas de Operación de Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México.

Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia

Eje 2 5,635 acciones de difusión y divulgación de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*.

39,937 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios.

3 opiniones jurídicas derivadas de casos de discriminación.

2 informes semestrales sobre casos de discriminación en la Ciudad de México.

8 protocolos de atención integral para personas y grupos en situación de discriminación.

562 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar.

145 establecimientos mercantiles colocaron la placa antidiscriminatoria.

17 reconocimientos otorgados a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación.

2,845 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acuden a denunciar al COPRED.

606 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación entre entes públicos de la Ciudad de México.

15,352 Asistencias jurídicas gratuitas a personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.

Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio

Eje 3 1 diagnóstico sobre las causas de discriminación en la Ciudad de México, a partir de los resultados de la EDIS 2017.

30 becas otorgadas a estudiantes de licenciatura y posgrado para el desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio.

4 estudios o documentos que consideran elementos de no discriminación.

12 monografías actualizadas sobre grupos de población.

1 documento de análisis de los grupos en situación de discriminación.

1 documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria.

183 eventos sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación.

1 formato de referencia y contrareferencia para el registro de presuntas víctimas de discriminación.

20 registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación.

63 mujeres que viven con sus hijas e hijos en centros de reclusión.

Medidas de nivelación

Eje 4 59 eventos públicos con intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM).

30 asistencias de perito intérprete en Lengua de Señas Mexicana para atender a personas víctima de una violencia sexual que tenga una discapacidad auditiva.

95 inmuebles modificados para hacerlos accesibles a personas con discapacidad.

127 servicios de interpretación-traducción a población indígena.

1,970 licencias de paternidad otorgadas.

1 documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria.

67 acciones para hacer de la vía pública un espacio accesible a personas con discapacidad.

798 unidades y/o estaciones de transporte público modificadas para hacerlas accesibles a personas con discapacidad.

7 entes reportaron tener documentos en sistema braille.

Medidas de inclusión

Eje 5 12,277 elementos de seguridad pública capacitados en relación al protocolo de actuación.

96,761 personas sensibilizadas; de las cuales 77,692 fueron personas servidoras públicas, 16,909 fueron del sector privado, 1,680 de la población en general y 480 miembros de alguna organización civil.

102,145 personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación.

693 personas en procesos de profesionalización.

27 enlaces institucionales recibieron información en materia antidiscriminatoria.

263 custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.

656 personas servidoras públicas capacitadas que brindan atención en materia de salud.

6,031 personas de población en general informadas en materia de no discriminación.

34 empresas capacitadas en materia de no discriminación.

47 personas capacitadas en materia de no discriminación y acoso escolar.

10 organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.

60,960 acciones de difusión sobre el problema de la discriminación.

Acciones afirmativas

Eje 6

1 espacio de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión.

43 seguros de desempleo otorgados a mujeres embarazadas despedidas de sus empleos.

322,795 beneficiarios para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México.

504 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales.

76 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.

94 personas migrantes que ingresan en albergue del Gobierno de la Ciudad de México.

13,514 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.

Consideraciones metodológicas

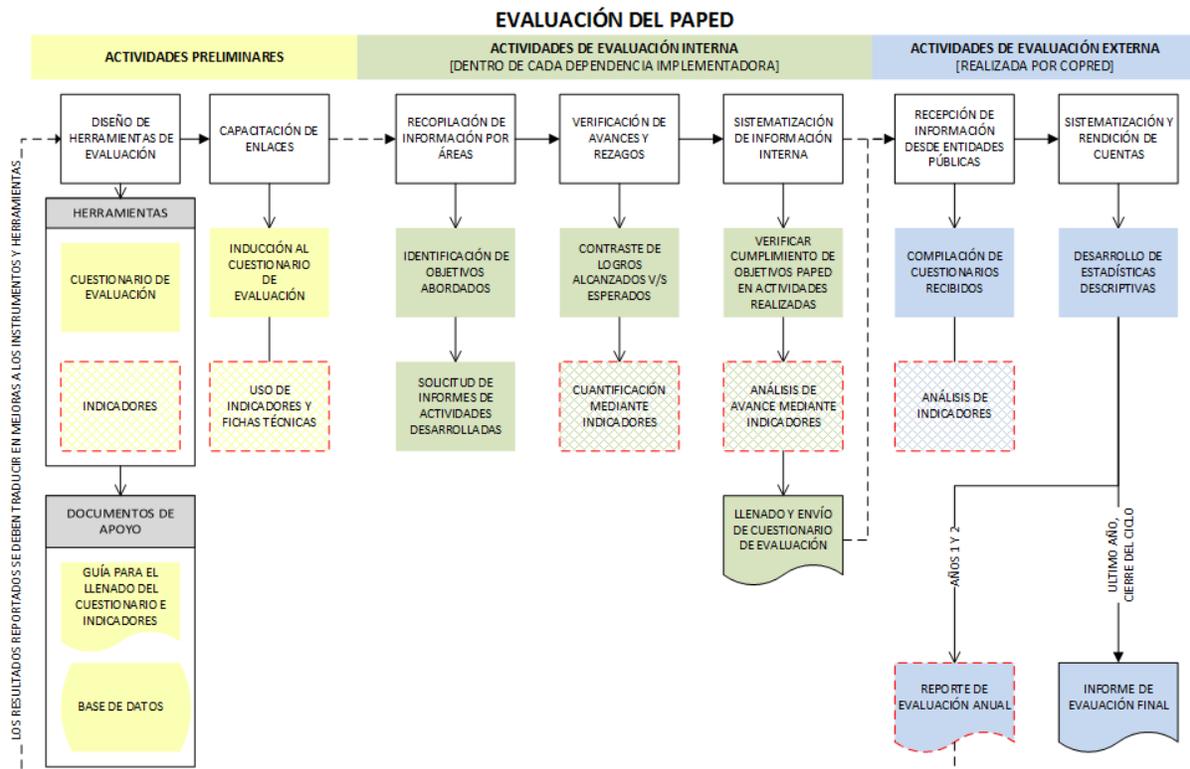
En 2016, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México publicó la Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED 2016-2018, como un esfuerzo por plasmar la importancia de contar con herramientas que permitan estandarizar, estructurar y ordenar los procesos que conlleva la última etapa de las políticas públicas, la evaluación.

En ella se encuentra el análisis del problema público de la discriminación, el marco normativo jurídico y el conceptual, también se describen los procedimientos, actores intervinientes, instrumentos y productos que derivan de la evaluación del Programa. Para fines de la evaluación que se presenta, se considera la ruta de evaluación planteada en la Metodología (ver figura 1).

En la metodología se señalan las capacidades de gestión y operación de las instancias gubernamentales que articulan la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación, sin perder rigurosidad y sustento conceptual y técnico.

Asimismo, se resalta la relevancia de la coordinación interinstitucional para lograr el objetivo del PAPED: que el enfoque de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las acciones, políticas y programas que realizan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

Figura 1. Proceso de evaluación del PAPED



Los instrumentos de medición

Para llevar a cabo el proceso de evaluación del Programa, cada año se diseñan, ajustan e implementan los instrumentos de seguimiento y evaluación: la Ficha Técnica de Indicadores y el Cuestionario de evaluación del PAPED¹ las cuales se utilizan para registrar los avances en las acciones realizadas por los entes públicos, son la base para el trabajo que permitirá medir el grado de implementación del año que se evalúa.

Se ajustan porque del diseño surgen cambios de acuerdo con las lecciones aprendidas del año anterior en aras de mejorar la eficiencia y eficacia en la aplicación de ambos instrumentos. Cuando se envían a las y los enlaces para el reporte de acciones, van acompañadas cada una, de la guía de llenado.

En cuanto la Ficha Técnica de Indicadores, en ella se registra la información predominantemente cuantitativa, la cual se estructura en tres secciones:

1. Datos de identificación de la entidad/área. Permite identificar la entidad pública y el área o unidad responsable de registrar la información y de reportar el indicador.
2. Identificación del indicador. Refiere a la descripción de las características y los datos que permiten contextualizar al indicador y relacionarlo directamente con el objetivo que le da origen.
3. Medición y datos del indicador. Se solicitan datos cuantitativos (línea base, meta, valor obtenido, periodicidad y presupuesto utilizado) y cualitativos (descripción detallada de la acción, documentos probatorios y áreas de mejora).

Por su parte, el Cuestionario de evaluación, registra información tanto cualitativa como cuantitativa. Es exhaustivo en su diseño al considerar las acciones que ejecutan las instituciones públicas y los Órganos Político Administrativos. Busca obtener información más del tipo cualitativo con la finalidad de saber no sólo la cantidad de acciones, las metas programadas, sino también conocer de qué tipo son, quién las realiza, el objetivo y en los casos que corresponda saber la población a la que está dirigida la acción. Permite conocer la continuidad de las acciones, las estrategias transversales que las instituciones desarrollan, la descripción de la acción de forma más detallada en comparación con la información registrada en la ficha técnica del indicador.

Cabe destacar que el Cuestionario se siguió implementado en 2018 debido a que es el instrumento en donde se detalla más información; sin embargo, para 2019 se valorará su pertinencia o rediseño en función de la calidad de la información que aporta.

Con la información registrada por las y los enlaces institucionales en los instrumentos de medición se construyen bases de datos de cada instrumento para sistematizar y analizarla

¹ Consúltese en la sección Anexos.

Un paso intermedio a esta actividad, es cotejar que la información que se registró coincida con el material probatorio que se solicita para verificar que efectivamente se llevaron a cabo las acciones así como que el número de acciones que registraron también concuerde con lo reportado, en caso de ambigüedad o inconsistencias entre lo cuantitativo y lo cualitativo, se realiza un acercamiento con la persona enlace para aclarar los datos y con ello asegurar la confiabilidad de la información.

Es importante señalar que el 2018 fue un año electoral que trajo hacia el cierre de año, cambios en la estructura de gobierno que impactó en las plantillas de personal de los entes públicos. Aunado a esta situación, se ha observado a lo largo de ejecución del PAPED, la rotación de personal situación que rompe, no solo con la continuidad de acciones, sino con la propia participación de las/los enlaces en las distintas etapas del PAPED: diseño, implementación y evaluación.

Ruta de trabajo

La ruta de trabajo consiste en un documento para apoyar la planeación tanto del área de evaluación del COPRED, como la de los entes públicos implementadores de acciones. Es un documento sintético que se envía a las y los enlaces en el primer trimestre del año para que contemplen todas las actividades que se desarrollarán en el periodo, los productos esperados, los documentos que se envían desde el COPRED, los eventos de seguimiento y evaluación, así como las fechas asignadas y responsables de cumplirlas.

Se trata de un resumen de los inputs y outputs que derivan de la etapa de evaluación del PAPED en la que los enlaces son partícipes tanto del diseño, implementación y evaluación del Programa.

Además de ayudar a la planeación de acciones en la materia, se busca fortalecer la coordinación intra e inter institucional y en su caso, articular acciones con otros sectores.

Enlaces institucionales

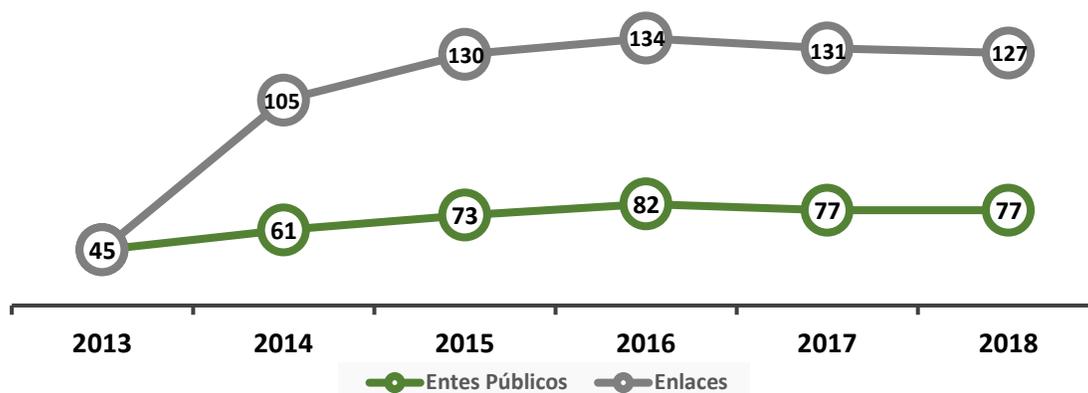
Es importante señalar que “es obligación de las autoridades del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos” implementar el PAPED, como mandata la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el artículo 2. Esta obligación, es coordinada por el COPRED a través de la figura del/la Enlace Institucional.

El papel de las y los enlaces institucionales en la implementación del PAPED es fundamental, tanto por fortalecer los canales de comunicación y de flujo de información entre el COPRED y las entidades que representan, como por las funciones administrativas y de registro de información que realizan.

Las y los enlaces institucionales contribuyen al cumplimiento de la Ley ya que desde los diferentes entes públicos a los que se encuentran adscritos, son el vínculo de éstos con el Consejo para la ejecución y reporte de acciones emprendidas en materia de igualdad y no discriminación.

Durante 2018, se contó con 127 enlaces de 77 entidades públicas. Como se comentó con anterioridad, los cambios políticos y de gobierno impactaron en el conteo final tanto de entidades públicas como de enlaces institucionales, primero porque algunas instituciones desaparecen para el siguiente año, otras se compactaron o las absorbieron otras entidades y segundo, al corte de diciembre del periodo que se evalúa, casi la mitad de enlaces designados habían dejado de pertenecer para la entidad en la que laboraban o cambiaron de puesto. Por lo que se observa un ligero descenso en el número de enlaces. (Ver gráfica 1).

Gráfica 1. Número de entes y enlaces de 2013 a 2018



En la siguiente tabla se enlistan las entidades con enlaces designados para la operación del PAPED, así como los nombres y puestos:

Tabla 1. Enlaces institucionales en 2018				
No.	Ente público	No.	Nombre de la persona enlace	Cargo
1	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	1	Lic. Mariana Flores López	Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva
		2	Lina Guarneros Ruiz	Subdirectora de transversalidad
2	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México	3	C.P. Miguel Ángel Osorio Santiago	Director Control y Gestión Administrativa
		4	Lic. Miriam Guillén Olivo	Encargada del área de recursos humanos
3	Autoridad del Centro Histórico	5	Lic. Sara Cecilia Trejo Soto	Área de Vinculación Institucional
4	Autoridad del Espacio Público	6	José Alberto Márquez Salazar	Director Ejecutivo de Vinculación y Enlace
		7	Gabriela Martínez Villanueva	JUD de enlace
5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX	8	Lic. Alin I. Palomares Ruiz	Encargada de la Dirección de la Unidad de Igualdad Sustantiva
	Servicio Público de Localización Telefónica	9	Mtra. Aída Guadalupe Castillejos Farías	JUD Coordinadora de Asesoría Psicológica de Servicios Integrales
6	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	10	Lic. Iccen Leticia Salas Pichardo	Unidad Departamental Jurídica

7	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	11	Lic. José Alberto Velázquez Sánchez	Asesor
8	Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	12	Fernando de la O Ruiz	JUD de Operación del FES
9	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México	13	Lic. Dulce Janet Padrón Valdovinos	Encargada de la Coordinación de Registro y Medición de Indicadores Sociales
10	Contraloría General de la Ciudad de México	14	Lic. Fernando Carmona Romero	Director General de Legalidad
		15	Lic. René García Zenteno	Subdirector de Procedimientos
		16	Lic. Rodolfo Hugo Monroy Ortiz	Dirección de Mejora Normativa
		17	Mtra. Geraldine Guzmán Morales	Subdirectora de Análisis Normativo
		18	Mtra. Lizbeth Guerrero Conde	J.U.D. De Desregulación Normativa
11	Álvaro Obregón	19	Amado Jonathan Hernández Hernández	JUD de atención a personas con discapacidad
12	Azcapotzalco	20	Lic. Ernesto Regino Palacios	Subdirector de Equidad Social
13	Benito Juárez	21	Lic. Susana González Lebrija	Directora de igualdad sustantiva
14	Coyoacán	22	Claudia Ivette Muñoz Gazca	JUD de equidad
15	Cuajimalpa de Morelos	23	Lic. Ma. de Lourdes Ramírez García	JUD de Transversalidad
16	Cuauhtémoc	24	Pablo Cervantes Méndez	Director de Equidad Social
		25	Lic. Rodrigo Colchado Terrazas	JUD de Diversidad Sexual
17	Iztacalco	26	Profa. Arcelia Torres Arroyo	Directora de vivienda y grupos sociales
18	Iztapalapa	27	Lic. Martha Beatriz López López	Directora general de desarrollo social
		28	Daniel Ramírez Lora	JUD de Diversidad
19	Magdalena Contreras	29	Ana Yaneth Coss González	JUD de Equidad y género
20	Miguel Hidalgo	30	Adriana Rivera Enríquez	Subdirectora de Centros de Desarrollo Humano
21	Milpa Alta	31	Gustavo Ángel Aparicio Silva	Subdirector de Equidad Social
22	Tláhuac	32	Lic. María de Lourdes Núñez Romero	Subdirectora de Derechos Humanos y Equidad de Género
23	Tlalpan	33	Lic. Diana Areli Valenzuela Gutiérrez	Jefa de Unidad Departamental de Atención a Grupos Vulnerables
24	Venustiano Carranza	34	Lic. Oscar López Damacio	Subdirector de Servicios Legales
25	Xochimilco	35	Rosaura Salas Mancio	Directora de Equidad de Género y Asistencia Médica y Social
26	Escuela de Administración Pública de la CDMX	36	Mónica Castañeda	Directora de Formación
27	Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México	37	Tania Martínez Luna	Enlace
28	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto	38	Lic. Gerardo Hernández Audelo	Director de Administración y finanzas
		39	Ing. Roberto Rocha Miller	Gerente de Desarrollo Comercial
29	Fideicomiso de Educación Garantizada	40	Maricarmen Pichardo Aquino	Encargada del despacho de la Unidad de Igualdad Sustantiva
30	Fondo de Desarrollo Económico de la CDMX	41	Lic. Silvia Ramírez Trejo	Subdirectora de plazas, corredores y bazares

31	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	42	Act. Sara Mercedes Uriega Cuesta	Directora de Planeación Estratégica
		43	Dra. Sugheí Villa Sánchez	Gerente de Planeación y Evaluación
32	Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México	44	Lic. Edilberto Julio Beltrán	Encargado de la Dirección Administrativa
		45	Julio César Campos Arredondo	JUD de Dictaminación
33	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	46	Mtra. Adriana Lozano Gómez	Directora de Políticas Públicas
34	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	47	Mtro. Iván Moisés Camacho Aparicio	Director de Vinculación
		48	Zandra Nathalie Caballero Barrón	LCP de servicios de capacitación
35	Instituto del Deporte de la Ciudad de México	49	Lic. Anabella Gutiérrez González	Abogada en la Subdirección Jurídica
36	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	50	Mtra. Yolanda Pérez Santillán	JUD de Promoción de la Salud y Orientación Educativa
37	Instituto de las Personas con Discapacidad	51	Lic. Mauricio Romero Zamora	Director Ejecutivo de Investigaciones Jurídicas y Asuntos Legislativos
		52	Martha Silvia Aguilar Godínez	JUD de Derechos Humanos
38	Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	53	Sergio Herrera Mundo	Coordinador de Derechos Humanos
39	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la CDMX	54	Soledad García García	Encargada de la Unidad de Igualdad Sustantiva
40	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	55	Lic. Balbina Hernández Alarcón	Directora de Fomento y Concertación de Acciones
		56	Karla Silva Gamboa	LCP en la Dirección de Fomento
41	Instituto para la Seguridad de las Construcciones CDMX	57	Lic. Nancy Trejo Chávez	Coordinadora Jurídica
42	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	58	C. Georgina Martínez Antúnez	Responsable de la UIS
		59	Ana Janeth Mendoza Mendoza	Apoyo del área de Capacitación
43	Instituto de Verificación Administrativa	60	Lic. Karla Alejandra Marín Rivera	Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva
44	Jefatura de Gobierno	61	Lic. Tamara Tania de Alba Vázquez	Directora General de Acuerdos Interinstitucionales
		62	Gisela Esmeralda Juárez Ramírez	Directora de Sistematización de Acuerdos
45	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	63	Lic. Elvia Salas Guerrero	Directora Jurídica
		64	Lic. Ximena Velasco García	Jefa de la Unidad de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos
		65	Lic. Grecia Sebastián Zepeda	Analista de la Unidad de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos
46	Oficialía Mayor	66	Mtro. Carlos Alejandro Ibarra Cisneros	Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento Institucional y Gestión Interna
		67	Iliana Valdéz Hernández	JUD en la Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento Institucional y Gestión Interna
47	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	68	Lic. Francisco Calderón Córdova	Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión
		69	Erika Patricia Larios Muñoz	Subdirectora de comunicación y difusión

		70	Tania María Romero Vázquez	Asistente operativo
48	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	71	Dr. Carlos Rodríguez Campos	Director General de Atención a Víctimas del Delito
		72	Dr. Edgar Alfonso Rodríguez Cabrera	Director del Centro de Investigación Victimológica y de Apoyo Operativo
		73	Mtra. Ma. Eugenia Nicolín Vera	Subdirectora del Centro de Investigación Victimológica y de Apoyo Operativo
		74	Lic. Javier E. Araujo Gómez	Líder Coordinador del Centro de Investigación Victimológica y de Apoyo Operativo
49	Procuraduría Social de la Ciudad de México	75	Lic. Guadalupe Rodríguez Sánchez	JUD de apoyo técnico
50	Sistema de Movilidad 1	76	María Guadalupe Santos	JUD de Programación de Proyectos
		77	Patricia Gómez Pérez	JUD de Evaluación de seguimientos de Proyectos
51	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	78	Mtra. Nubia Caballero Mendieta	Directora de planeación y desarrollo institucional
		79	Mtra. Gisela Marina García Padilla	JUD de Planeación Estratégica
52	Secretaría de Cultura	80	Elizabeth Macín Lara	Enlace de Ejes Transversales
53	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	81	Mtra. Altigracia Martínez Mendoza	LCP de la Unidad de Igualdad Sustantiva
54	Secretaría de Desarrollo Social	82	Lic. Regina Tovar Dávila	Directora de Atención y Prevención de la Violencia Familiar
	Instituto de Asistencia e Integración Social	83	Lic. Ihaly Berenice Leyva Landa	JUD de Planeación
	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	84	Lic. Ana Luisa Gamble Sánchez-Gavito	Coordinadora de gerontología
	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	85	Licda. Roxana Denisse Medina Guzmán	Subdirectora de Difusión y Enlace con la Diversidad Social
55	Secretaría de Desarrollo Económico	86	Martha Gassalle Munzuri Benítez	JUD de Capacitación y Prestaciones
56	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	87	Lic. Diana Pacheco Sandoval	Directora ejecutiva de administración
		88	Teresa Careaga Gutiérrez	Subdirectora de enlace administrativo
		89	José Ángel Zavala Torres	Dirección Ejecutiva de Administración
57	Secretaría de Educación	90	Lic. Abril Irasema Benítez Arjona	Dirección General de Educación Inclusiva y Complementaria
58	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México	91	Lic. María del Carmen Miranda Martínez	Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva
		92	Avril García Rodríguez	Subdirectora de Cultura Institucional y Organizacional
59	Secretaría de Gobierno	93	Guadalupe González Vega	Directora del CCADS
60	Secretaría del Medio Ambiente	94	Lic. Ana Valeria Pérez Lemus	Secretaria de Acuerdos en la Dirección General de Planeación y Coordinación de Políticas
61	Secretaría de Movilidad	95	Dr. Albino Hernández	Director de Evaluación
62	Secretaría de Obras y Servicios	96	Lic. Minerva Flores Callejas	Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva
		97	Mtro. Raúl Ochoa Pérez	Subdirector de Transversalidad
		98	Italia Méndez Moreno	Apoyo Logístico
63	Secretaría de Protección Civil	99	Claudia Domínguez Rosales	Directora de Vinculación Institucional
64	Secretaría de Salud	100	Psic. Oscar Cabañas Pano	Área de Promoción de Derechos Humanos

		101	Lic. José Luis Vilchis Vega	Área de Promoción de Derechos Humanos
65	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	102	Beatriz Alonzo Sánchez	Subdirectora de Cultura en Derechos Humanos
		103	Hugo Alberto Alanís Estebanes	Administrativo en el subdirección de Cultura
66	Policía Auxiliar de la Ciudad de México	104	Lic. Beatriz Adriana Chávez Lázaro	LCP de la JUD de Capacitación
67	Policía Bancaria e Industrial	105	Lic. José Alberto López Ordoñez	Director de Supervisión y Evaluación Corporativa
		106	Lic. Rodrigo Zamitis Ortega	Coordinador de Igualdad Sustantiva y Proyectos Especiales
		107	Haydeé Soto Rodríguez	Profesional Especializado
		108	Rocío Ortega Juárez	Jefa de Unidad Departamental
68	Universidad de la Policía de la Ciudad de México	109	Lic. Daniel Arturo Patiño López	Encargado de la Subdirección de Investigación y Desarrollo
69	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	110	Lic. Remedios Morales Sánchez	Subdirectora de Coordinación Delegacional
		111	Karen Sofía Salazar Mandujano	Jefa de Oficina en la Subgerencia de Evaluación del Servicio
70	Secretaría de Turismo	112	Mary Carmen Sánchez Sánchez	Subdirectora de Capacitación y Cultura turística
71	Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México	113	Lic. Antonio Lander Corona	Subgerente de Evaluación del Servicio
		114	Priscila Martínez Aburto	Jefa de Oficina en la Subgerencia de Evaluación del Servicio
72	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	115	Mtra. Nayeli Navarro Gascón	Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva
		116	Lic. Brenda Adriana Medrano Muñoz	Subdirectora de transversalidad
		117	Mtra. Guadalupe Hernández de Jesús	Subdirectora de Cultura Institucional y Organizacional
73	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros	118	Lic. Olivia Soberanis Moreno	JUD de Comunicación y atención a usuarios
		119	Verónica González	Apoyo Administrativo
74	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	120	Lic. Paulino Rodríguez López	Director de Planeación
		121	Lic. Yadira M. González Aguilar	JUD Operativa de Planeación a Programas
75	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	122	Lic. Jaime Manuel Higuera Pérez	Subdirector de administración
76	Sistema de Transporte Colectivo	123	Lic. Leticia del Rocío Hernández Gómez	Encargada de la Coordinación de lo Consultivo y de Legislación
		124	Mtra. Tamara Miranda Martínez	Enlace de Igualdad institucional
77	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	125	Lic. Carlos Emilio Sosa Salazar	Director Ejecutivo Jurídico y de Derechos Humanos
		126	Lic. Ulises Herrera López	Subdirector de Derechos Humanos
		127	Miguel Ángel Rodríguez Romo	Coordinador de Programas
Nota: La tabla señala los nombres de las personas que fungieron como enlaces durante 2018. Asimismo, se hace referencia a los nombres que las instituciones tenían en el periodo que se reporta.				

PAPED 2016-2018

De acuerdo con la evaluación del PAPED de 2016 a 2018, se implementaron en promedio, el 83% de las líneas de acción en los tres años de duración del Programa.

En 2016, de las 60 líneas de acción, 49 fueron implementadas total y/o parcialmente, lo que representó un 82% de avance. Para 2017, el número de líneas de acción implementadas ascendió a 52, colocando al alza el porcentaje de implementación, en 87%. Hacia 2018, año de cierre de la edición trienal del programa, fueron implementadas 47 líneas, que significaron un 80% de avance en la ejecución de las líneas (ver gráfica 2).

La caída de 7 puntos porcentuales en el nivel de ejecución registrado entre 2017 y 2018, se le atribuye a múltiples causas, entre las que figura la alta rotación de personal dentro de los entes públicos, el cambio de administración en el Gobierno de la Ciudad de México y una baja alimentación de información de los instrumentos de evaluación aunado a la deficiencia en los registros administrativos de los entes en general.

Si bien se profundizará en estas razones más adelante, cabe mencionar que el porcentaje de implementación depende directamente de la información que se registró en los instrumentos de evaluación del PAPED.

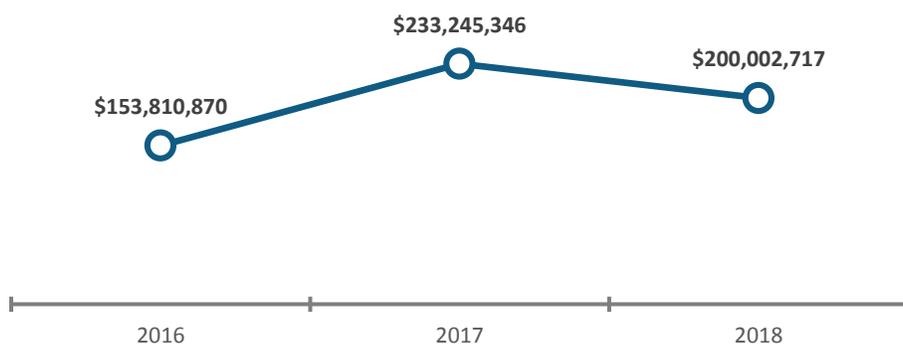
Gráfica 2. Cumplimiento del PAPED 2016-2018.



El cálculo del gasto erogado en materia de Igualdad y No discriminación, también se vio afectado por la falta de información. En 2018, éste observó una reducción con respecto al cálculo hecho en 2017. Se estimó que el gasto erogado por el Gobierno de la Ciudad de México en la materia durante 2016, 2017 y 2018, años de implementación de la edición trienal del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, asciende a \$587,058,932.79 00/100 M.N. La distribución de este monto fue de \$153,810,869.50 00/100 M.N. para 2016, \$233,245,346.00 00/100 M.N. para 2017 y de \$200,002,717.29 00/100 M.N. para 2018 (ver gráfica 4).

El cálculo anterior fue realizado como respuesta a que el Marco de Política Pública no considera actividades institucionales específicas en la materia. Cabe destacar además, que el presupuesto reportado en 2018, está compuesto principalmente por el gasto total del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, así como del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Gráfica 4. Gasto reportado por los entes en materia de Igualdad y No Discriminación por año

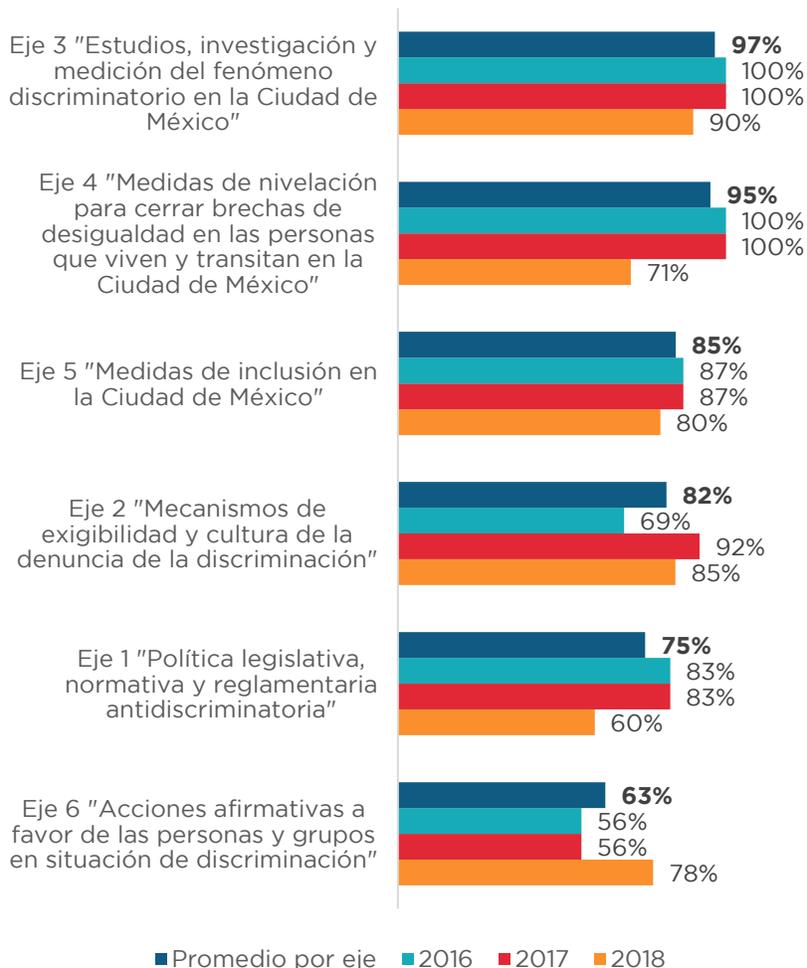


Una vez establecidas las generalidades de cumplimiento de la edición trienal, se buscó conocer cuáles de los ejes habían tenido el mejor nivel de ejecución. Para ello, con base en el promedio obtenido a través del porcentaje de cumplimiento obtenido en cada uno de los tres años de implementación, se jerarquizaron los ejes. El resultado, se aprecia en la gráfica 3, en la cual podrá observar que el Eje 3, “Estudios, investigación y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México”, fue el que mostró mayores niveles de implementación a lo largo de estos tres años, con un promedio de ejecución del 97% (100% tanto en 2016 como en 2017, para finalizar en 2018 con 90%).

En contraposición, el Eje 6, “Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación” se colocó en sexto y último lugar de esta jerarquía, ya que obtuvo un promedio de 63% de líneas de acción ejecutadas (se ejecutaron 56% de ellas tanto en 2016 como en 2017, y 78% en 2018).

En misma gráfica, se observa el cumplimiento de los seis ejes del programa, ordenados de mayor a menor promedio de cumplimiento.

Gráfica 3. Cumplimiento por eje



Finalmente, vistos los ejes dónde más áreas de oportunidad se presentaron a lo largo de la implementación de la edición 2016-2018 del Programa, se procedió a analizar el cumplimiento de las líneas de acción a lo largo de los tres años en que fueron ejecutadas.

Derivado de tal análisis, se pudo observar que todos los ejes contaban con fortalezas y con áreas de oportunidad, las cuáles se exponen a continuación, organizadas según el eje.

Eje 1 "Política legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria"

Promover que el marco legal, normativo y reglamentario de la Ciudad de México se encuentre en armonía con los instrumentos del derecho internacional y nacional resulta relevante pues sólo de esta forma, el derecho a la igualdad resulta exigible y justiciable.

La evidencia señala que los avances en esta materia descansan en que los entes especializados en la materia, destinan recursos humanos y materiales para revisar

y sugerir modificaciones al marco jurídico vigente en la Ciudad. De hecho, los datos muestran que este tipo de revisión ha ido en incremento y se ha enfocado en leyes y normas que resultan de vital importancia para los grupos prioritarios, lo que finalmente constituye una fortaleza del programa. Sin embargo, la principal área de oportunidad para este eje, recae en la aceptación e incorporación de tales sugerencias en la legislación local. Lo anterior, es producto de un proceso que requiere de una adecuada vinculación interinstitucional, en tanto solo ciertos entes del poder ejecutivo poseen la atribución de emitir propuestas de modificación a la ley.

De igual manera puede considerarse como una fortaleza del programa que las Reglas de Operación, instrumentos que norman la política y los programas sociales, hayan incorporado el Enfoque de Igualdad progresivamente. En este sentido, un área de oportunidad es que la reingeniería institucional y programática en este sector, conserve los avances obtenidos.

Eje 2 “Mecanismos de exigibilidad y la cultura de la no discriminación.”

La aspiración al pleno goce de los derechos humanos, hace necesaria la puesta en marcha de mecanismos institucionales que garanticen que estos sean exigibles y justiciables, razón por la cual el PAPED programa acciones que abonan a tal propósito.

En este mismo sentido, las fortalezas del programa estriban principalmente en que implementa acciones que fomentan la exigibilidad del derecho, tales como una adecuada canalización de presuntas víctimas, la difusión de contenidos sobre el derecho a la igualdad y sobre los mecanismos de denuncia, así como la emisión de opiniones jurídicas. Asimismo, el programa muestra solidez en algunos de los mecanismos que contribuyen a la justiciabilidad del derecho, entre ellos, el uso de protocolos de atención integral y el otorgamiento de asesoría jurídica. Sin embargo, las principales áreas de oportunidad también se concentran en este tipo de mecanismos, por ejemplo, en el diseño de lineamientos para la reparación del daño.

Eje 3 “Estudios, investigación y medición del fenómeno antidiscriminatorio”

La medición del fenómeno discriminatorio, así como la realización de estudios e investigaciones sobre tal problemática, tiene como fin último generar conocimiento pertinente, válido y confiable, en el cuál fundamentar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas. Es por este motivo, que el PAPED destina un eje a este tipo de acciones, mismas que en general, muestran un nivel de cumplimiento muy alto; diagnósticos, monografías, encuestas y diseño de indicadores, fueron realizados durante los tres años de duración del programa. Sin embargo, la principal área de oportunidad para este tipo de acciones está en su uso, pues no siempre son utilizados como insumos en las distintas etapas de la política pública. Asimismo, algunos documentos de este tipo que tienen como finalidad la difusión de contenidos, requieren flexibilizar el lenguaje que utilizan, de manera que sea accesible para todo tipo de públicos.

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

El programa en su edición 2016-2018, se concentró en promover medidas de nivelación en las barreras de comunicación, se encuentren éstas fundadas en la diversidad étnico-lingüística o en una discapacidad sensorial o funcional de las personas, en las barreras de accesibilidad física y en las barreras impuestas históricamente a las mujeres.

Sobre las barreras lingüísticas, se identificaron fortalezas en la promoción de eventos públicos con traductores para las personas con discapacidad auditiva; sin embargo, aún prevalecen los documentos y formatos en el Gobierno de la Ciudad, que no resultan del todo accesibles para todas las personas.

La evidencia apunta a que el programa impulsó el derecho a la igualdad en el acceso a la justicia para las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley, a través de la prestación del servicio de traductores. Asimismo, la información recolectada permite dar cuenta de que se abarcó una gran diversidad de lenguas e idiomas, concentrando las áreas de oportunidad para esta acción

De igual manera, entre los hallazgos derivados de esta evaluación, se encontró que la accesibilidad física fue promovida a través de la modificación o adaptación de la infraestructura de los entes públicos de la administración local, la colocación de señalamientos y acondicionamientos en la vía pública, así como adecuaciones en el transporte público. Las áreas de oportunidad en este rubro radican en la falta de información que permita estimar la cobertura de tales modificaciones y con ello, identificar las zonas que aún permanecen sin ser accesibles para todas las personas.

Finalmente, el Gobierno de la Ciudad, con miras a dar cumplimiento a sus obligaciones en materia del derecho a la igualdad laboral, otorgó licencias de paternidad a sus servidores públicos de manera constante desde 2016 hasta 2018, mostrando una ligera tendencia a la alza.

Eje 5 “Medidas de inclusión en la Ciudad de México”

Las fortalezas detectadas en las medidas de inclusión en la Ciudad de México descansan en su alto nivel de ejecución. La sensibilización, la capacitación y la profesionalización fueron medidas cuya cobertura fue incrementando a lo largo de la duración del programa, así como la diversidad temática abordada.

Las áreas de oportunidad para este eje se concentran en primer lugar, en los niveles de mando involucrados; durante el periodo 2016-2018 estas estrategias se dieron principalmente en niveles de mando medio y bajo del servicio público, cuyo nivel de responsabilidad y capacidad de decisión, era limitado. Metafóricamente, podría afirmarse que el Enfoque se difundía *“de abajo hacia arriba”*, cuando probablemente, de *“arriba hacia abajo”* enfrentaría menos resistencias, mayor cooperación e relevancia en la agenda pública.

En segundo lugar, se tiene registro de que las estrategias desplegadas están dirigidas principalmente, a las personas servidoras públicas. Se requieren esfuerzos interinstitucionales para fortalecer los mecanismos de trabajo con el sector privado.

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

Las acciones afirmativas, sustanciales en el goce igualitario del acceso y pleno ejercicio de todos los derechos humanos de todas las personas, presentaron fortalezas en sus resultados a corto plazo y en su nivel de ejecución. Varias de ellas, mostraron ser capaces de coadyuvar el pleno ejercicio del derecho a la educación por parte de niñas, niños y adolescentes. Otras, aun cuando sus resultados no son evaluados, mostraron fortalezas en la promoción del derecho al empleo para mujeres y en la protección de los derechos de los migrantes.

Los retos de este eje se encuentran en la implementación de políticas que garanticen la inclusión y la promoción de la contratación de personas pertenecientes a grupos prioritarios, así como la obtención de información confiable que dé cuenta de los avances generados por tales medidas, tanto al interior de la administración pública, como al exterior. Asimismo, se requieren medidas que fomenten de manera eficaz el desarrollo de actividades productivas para personas y comunidades indígenas y fortalecer las medidas que ya han dado resultados a corto plazo, de manera que sean sostenibles, permanentes y que no generen regresión en los efectos logrados.

Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2018

1. Política legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria

El eje 1 del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, relativo a la Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria, busca promover que el marco legal, la normatividad y reglamentación en la entidad presenten contenidos acordes al marco internacional y nacional vigente en México en igualdad y no discriminación.

Al respecto, la Constitución Política de la Ciudad de México entró en vigor el 17 de septiembre de 2018, esto de acuerdo a su artículo transitorio Primero. En este mismo sentido, el artículo transitorio Trigésimo noveno, indica que el Congreso deberá adecuar la totalidad del orden jurídico de la Ciudad de México a esta Constitución, a más tardar el 31 de diciembre de 2020.

Bajo este esquema, el eje 1 del Programa cuenta con 6 líneas de acción. Con base en lo reportado por las instituciones, a 3 líneas se les asignó el color verde ya que, con las acciones implementadas, se dio cumplimiento a la meta. Dos tienen color rojo. El desglose se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Cumplimiento de las líneas del Eje 1				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
1.1	Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación.	Leyes revisadas anualmente.	Revisar y proponer cambios en los contenidos de 30 leyes, anualmente.	
1.2	Capacitar a las personas servidoras públicas responsables de aplicar el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal.	Número de personas servidoras públicas de Ministerios Públicos de la Ciudad de México capacitadas sobre las reformas al	Capacitar por lo menos al 5% personas servidoras públicas de cada Ministerio Público del total ubicados en las Delegaciones Políticas de la	No aplica²

² En 2017, se realizó una mesa de análisis sobre el Artículo 206 del Código Penal, a la que asistieron integrantes del Poder Judicial de la Ciudad de México, personal de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, académicos del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como organizaciones de la sociedad civil; y se consideró que no era necesaria una modificación. Por lo anterior, la meta establecida para 2018 no es viable.

		Código Penal del DF.	CDMX en relación a la aplicación del artículo 206 del Código Penal, al año.	
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 Procedimientos Civiles 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.	

De 2016 a 2018, el COPRED ha revisado los contenidos de 60 leyes vigentes en la Ciudad de México: 10 en 2016, 20 en 2017 y 30 en el periodo que se reporta. El análisis de cada ley incluye el marco jurídico internacional, nacional y local; así como propuestas específicas de modificación al articulado con la finalidad de incorporar lenguaje incluyente, cláusula antidiscriminatoria, así como eliminar aquellos elementos que podrían constituir discriminación indirecta. Las leyes revisadas son las siguientes:

1. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal.
2. La Ley de Atención Integral para el Desarrollo de las Niñas y los Niños en Primera Infancia en el Distrito Federal.

3. Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal.
4. Ley para la Prevención y el Tratamiento de la Obesidad y los Trastornos Alimenticios en el Distrito Federal.
5. Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH/SIDA del Distrito Federal.
6. Ley que establece el derecho a recibir información para la prevención de enfermedades bucodentales, además de un paquete de salud bucodental por ciclo escolar para todos los alumnos residentes e inscritos en escuelas públicas de los niveles preescolar y primaria, en la Ciudad de México.
7. Ley que establece el derecho a un paquete de útiles escolares por ciclo escolar a todos los alumnos residentes en el Distrito Federal, inscritos en escuelas públicas del Distrito Federal en los niveles de preescolar, primaria y secundaria.
8. Ley que Establece el Derecho a recibir un Apoyo Alimentario a las Madres Solas de Escasos Recursos Residentes en el Distrito Federal.
9. Ley que Establece el Derecho a la Pensión Alimentaria para los Adultos Mayores de sesenta y ocho años, residentes en la Ciudad de México.
10. Ley de Fomento Cultural del Distrito Federal.
11. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.
12. Ley de Justicia para Adolescentes para el Distrito Federal.
13. Ley de Salud del Distrito Federal.
14. Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México.
15. Ley de Sociedad de Convivencia para la Ciudad de México.
16. Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
17. Ley de la Defensoría Pública del Distrito Federal.
18. Ley de Atención y Apoyo a Víctimas Directas e Indirectas del Delito de Secuestro en la Ciudad de México.
19. Ley de Atención Integral de las Personas con Síndrome de Down de la Ciudad de México.
20. Ley para el Desarrollo Económico del Distrito Federal.
21. Ley del Sistema de Alerta Social de la Ciudad de México.
22. Ley de Prevención Social del Delito y la Violencia para el Distrito Federal.
23. Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar del Distrito Federal.
24. Ley para la Donación Altruista de Alimentos de la Ciudad de México.

25. Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad en la Ciudad de México.
26. Ley para la Protección, Atención y Asistencia a las Víctimas de los Delitos en Materia de Trata de Personas del Distrito Federal.
27. Ley para la Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas del Distrito Federal.
28. Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México.
29. Ley de Albergues Privados para Personas Adultas Mayores del Distrito Federal.
30. Ley para Prevenir, Eliminar y Sancionar la Desaparición Forzada de Personas y la Desaparición por Particulares en la Ciudad de México.

Este bloque del Programa también considera la propuesta de reforma al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (CPCDF). En este sentido, El Consejo elaboró una iniciativa con proyecto de decreto para la reforma de diversas disposiciones del CPCDF, debido a que algunos artículos de éste no son compatibles con la Convención sobre los Derechos del Niño, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la Constitución de la Ciudad de México.

Por lo anterior, se planteó modificar el Código en aquellos casos en los que hace referencia a “menor, menores o menores de edad” por “niñas, niños y adolescentes”, ya que son expresiones que se deben evitar para abonar en la no discriminación de este grupo prioritario. Ello resulta particularmente relevante, ya que tradicionalmente los menores se han encontrado en una situación de vulnerabilidad, incluso, frente a sus pares, los niños y niñas, ya que dicho término ha sido vinculado con el ejercicio de la tutela. Mientras que las personas menores de 18 años son tuteladas por el Estado, por condiciones especiales, tales como pueden ser el abandono o la comisión de infracciones, las niñas y los niños son tutelados por su familia.

El COPRED presenta, por tercer año consecutivo, la Evaluación de contenidos con enfoque de igualdad y no discriminación de las Reglas de Operación de Programas Sociales de la Ciudad de México. Lo anterior, en cumplimiento a las atribuciones del Consejo indicadas en el artículo 37 de la LPEDDF, fracción XXXV:

Evaluar que la adopción de políticas públicas y programas en la Administración Pública del Distrito Federal, contengan medidas para prevenir y eliminar la Discriminación.

Puesto que en este caso se trató de un estudio que consideró si se habían incorporado las recomendaciones, la muestra de análisis se conformó con cuatro Programas Sociales:

1. Programa “Atención a personas con discapacidad en Unidades Básicas de Rehabilitación” del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia,

caracterizado por una intervención pública de prestación de servicios proporcionados de forma directa por el ente público.

2. Programa “Otorgamiento de Ayudas para la Prestación de Servicios de Tratamiento contra el Consumo de Sustancias Psicoactivas a Organizaciones de la Sociedad Civil, Organismos Públicos y Privados en la Ciudad de México” (PROSUST) del Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, caracterizado por una estrategia de intervención pública de prestación de servicios que requiere de la participación de terceros no estatales para implementarse.

3. Programa “Becas escolares para niñas y niños en condiciones de vulnerabilidad social (Más becas, mejor educación)” del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, caracterizado por una intervención pública a partir de transferencias monetarias.

4. Programa “Agua a tu Casa” de la Secretaría de Desarrollo Social caracterizado por una intervención pública de transferencia material.

La selección de distintas estrategias de intervención públicas permitió ahondar en las particularidades que el enfoque de igualdad y no discriminación presenta en los distintos tipos de Programas Sociales. A la par, los espacios de diálogo con los entes facilitaron la identificación de los retos en el diseño y las distintas estrategias intrainstitucionales para enfrentarlos, a partir de las capacidades y recursos disponibles.

EVALÚA CDMX emite anualmente los *Lineamientos que los entes públicos están obligados a seguir para la elaboración de las Reglas de Operación de los programas sociales de la Ciudad de México*. El diseño de los Lineamientos está caracterizado por incorporar ajustes relevantes en cada emisión. En los Lineamientos 2018, resultaron particularmente importantes las sugerencias, observaciones y recomendaciones que recibieron de distintos entes públicos; entre ellos, el COPRED.

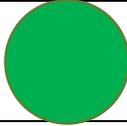
Derivado de los trabajos interinstitucionales, los Lineamientos 2018 incluyeron de forma transversal el enfoque de igualdad y no discriminación; y de equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También incluyen mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos personales en los programas sociales; mecanismos de fiscalización; y mecanismos para el blindaje de los Programas Sociales ante la contienda electoral de 2018.

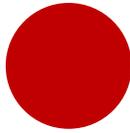
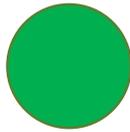
Con la entrada del nuevo marco legislativo y normativo en la Ciudad de México, será una tarea primordial la armonización de las leyes, reglamentos y cualquier otro instrumento que rige el actuar de la administración pública local, con el objetivo de transversalizar el enfoque de derechos humanos que emana de la Constitución local y federal. Para lograr una igualdad formal, es necesario eliminar cualquier contenido que, de forma directa o indirecta, tenga como consecuencia la discriminación de algún grupo o persona.

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

El eje 2 del Programa cuenta con 13 líneas de acción. De acuerdo a la información enviada por los entes públicos, a 8 líneas se les asignó el color verde ya que, con las acciones implementadas, se dio cumplimiento a la meta. Tres líneas se encuentran en amarillo y 2 tienen color rojo.

Las líneas versan en la promoción de los mecanismos de denuncia para que la población de la CDMX, pueda hacer exigible sus derechos con igual oportunidad y sin discriminación.

Cuadro 3. Cumplimiento de las líneas del Eje 2				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
2.1	Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación.	Número de acciones de difusión de la LPEDDF.	Implementar 95 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación una por cada ente público, anualmente.	
2.2	Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos existentes para denunciar quejas o reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidas por las/los 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 contraloras/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación al año	
2.4	Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o	Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos	Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente.	

	reclamación de actos discriminatorios.	de queja o reclamación.		
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 detección oportuna de casos de violencia escolar.	Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendida.	Proporcionar 950 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar.	
2.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias.	Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias.	Verificar que al menos el 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 psicológica, gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo.	Proporcionar asistencia psicológica gratuita a 100 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.	

La Ciudad de México contempla en el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, a la discriminación como delito:

Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia;

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá por querrela.

Considerando que el Estado tiene la obligación de respetar, proteger garantizar y promover los Derechos Humanos, el artículo 206 señala también las sanciones a los actos de discriminación que cometan las personas servidoras públicas.

En este orden de ideas, la difusión de los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación es fundamental para que las personas que habitan y transitan en la CDMX, conozcan y puedan ejercer sus derechos.

A través de distintos medios de comunicación, las instituciones de gobierno abonan a promover una cultura de denuncia, a la vez que se difunde la problemática al interior de las entidades públicas.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) es de observancia para todos los entes de la administración pública local, y se señalan las obligaciones que tienen las autoridades en materia de igualdad y no discriminación.

Para dar continuidad a la difusión de los contenidos de la Ley, en 2018, 38 instituciones realizaron acciones de difusión de la LPEDDF. De forma complementaria, 43 entes realizaron acciones para la difusión de mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación.

Tabla 2. Acciones de difusión			
Difusión de la LPEDDF		Difusión de mecanismos de denuncia	
Tipo de medio	Cantidad	Tipo de medio	Cantidad
Trípticos/folletos	3,484	Trípticos/folletos	37,846
Twitter	811	Twitter	784
Facebook	794	Facebook	704
Carteles	268	Carteles	534
Correo institucional/Intranet	242	Correo institucional/Intranet	23
Audios/Programa de radio	13	Audios/Programa de radio	20
Página web	10	Videos/Youtube	13
Videos/Youtube	8	Página web	6
Otros medios impresos	2	Instagram	4
Instagram	2	Mobiliario urbano	2
Aplicación	1	Aplicación	1
Total	5,635	Total	39,937

No obstante que aún no se cuenta con información precisa sobre cómo la difusión influye o impacta en la población, existen datos que sugieren que las acciones

anteriores fueron exitosas. Para 2017, el COPRED otorgó **1,501** atenciones por presuntos casos de discriminación. Esta cifra aumentó a **2,845** atenciones en 2018, 1,344 (89.5%) atenciones más que el año anterior.

En el 2018, el número de atenciones que resultaron en casos de discriminación, es de **250**: 232 quejas³ y 18 reclamaciones⁴, esto es el **8.8%** del total de atenciones. En contraste con 2017, el número de casos de discriminación aumentó (**212** casos el año pasado), pero proporcionalmente, el porcentaje de casos disminuyó un 5.3% (14.1% de casos de discriminación en 2017, respecto al total de atenciones).

Gráfica 5. Atenciones a presuntas víctimas de discriminación



La mayoría de los casos de discriminación atendidos se relacionan con la violación de derechos a mujeres embarazadas, tal como se dio en los años 2016 y 2017. Lo anterior puede deberse a la campaña que el COPRED mantiene desde 2014, que versa en la discriminación que sufren las mujeres embarazadas al ser despedidas de sus empleos. Aunado a esto, se emitieron tres opiniones jurídicas por despido por embarazo, antisemitismo y condición jurídica.

En la Tabla 3, se muestran los motivos que llevaron a actos de discriminación en 2018, siendo los casos más reiterados los relacionados con embarazo, condición de salud y forma de actuar. Estos datos se desprenden de los informes de casos que semestralmente elabora el área de atención del COPRED.

Tabla 3. Motivos de discriminación			
Motivo	No. de casos	Motivo	No. de casos
Embarazo	75	Orientación o preferencia sexual	5
Condición de salud	40	Condición económica	5
Forma de actuar	31	Origen nacional	3

³ Tratándose de presuntos actos discriminatorios llevados a cabo por particulares, personas físicas o morales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 72 de la LPEDDF.

⁴ Tratándose de presuntos actos discriminatorios realizados por personas servidoras públicas o instancias públicas, de conformidad con el artículo 68 de la LPEDDF.

Género	27	Homofobia	3
Discapacidad	20	Forma de vestir	2
Apariencia física	15	Lesbofobia	1
Condición jurídica	12	Expresión de rol de género	1
Condición social	12	Origen étnico	1
Edad	10	Forma de pensar	1
Identidad de género	8	Antisemitismo	1
Nota: La suma de motivos de discriminación excede el total de casos debido a que un procedimiento puede contemplar más de un motivo.			

Fuente: Datos proporcionados por la Subdirección de Atención del COPRED.

Con el objetivo de definir las estrategias de atención a las personas que presenta una denuncia por discriminación en el COPRED, el Consejo elaboró un modelo de atención para establecer los procedimientos necesarios para que una persona servidora pública pueda llevar un procedimiento eficiente. Asimismo, el documento incluye una guía de entrevista, que permitan detectar de forma sencilla las necesidades a cubrir por parte de la o el peticionario.

Por su parte, las instituciones han implementado procedimientos que les permiten atraer presuntos casos de discriminación, ya sea a la población que atienden o dentro del personal que labora en el ente. De acuerdo a lo reportado en 2018, se canalizaron a 606 personas. Del total, 452 fueron a través del Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL).

Asimismo, LOCATEL también brindó 562 asesorías especializadas en violencia escolar, dividida en los siguientes rubros: 360 asesorías por violencia escolar, 88 asesorías asociadas a problemas escolares y 114 asesorías asociadas a desempeño escolar; en los casos anteriores se brinda información sobre instancias de atención y asesoría en materia de violencia.

Por otro lado, es importante destacar que la Consejería Jurídica y de Servicios Legales brindó asistencia jurídica gratuita a 15,352 personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación. El desglose de asistencias otorgadas se muestra en la Tabla 4.

Grupos de atención prioritaria	Sexo	No. de asistencias
Adolescentes	Hombres	6,098
	Mujeres	950
Personas mayores	Hombres	824
	Mujeres	930
indígenas	Hombres	139
	Mujeres	30
Discapacidad	Hombres	85

	Mujeres	71
Población callejera	Hombres	650
	Mujeres	161
Mujeres víctimas de violencia		5,331
LGBTTTI		83
Total		15,352

Fuente: Datos proporcionados por la CEJUR.

Para la correcta atención de grupos específicos de población y prevención de casos de discriminación en contextos particulares, se diseñaron o actualizaron los siguientes protocolos, lineamientos y documentos reglamentarios:

- Actualización del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de las Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México.

Con el objetivo de dar seguimiento y evaluar las acciones llevadas a cabo en el marco del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de las Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México, se realizaron mesas de trabajo interinstitucionales.

- Se encuentra en elaboración el Protocolo de Actuación Interinstitucional para la Inclusión en la Comunidad de Personas con Discapacidad sin cuidados o Apoyos Familiares, o en riesgo de Perderlos en la Ciudad de México.
- Se publicó la Guía para la atención de la violencia política por razones de género y derechos humanos en la Ciudad de México.

Este documento es el resultado de un trabajo de coordinación interinstitucional del Instituto Electoral de la Ciudad de México, el Tribunal Electoral de la Ciudad de México, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México.

- El 6 de julio de 2018, la Procuraduría General de Justicia emitió el Acuerdo A/008/2018 mediante el cual se da a conocer el Protocolo de Actuación para el Personal Ministerial, Policial, Pericial y demás operadores en materia de procuración de justicia en los casos que intervengan personas con discapacidad, durante el procedimiento penal.
- Se publicó el 25 de abril, el Aviso por el cual se da a conocer la actualización de los Lineamientos Generales de Organización y Operación de los Servicios de Salud para la Interrupción del Embarazo en la Ciudad de México.
- Se publicó en el mes de septiembre, el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México para Preservar los Derechos Humanos de las Personas que Pertenecan a la Población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual (LGBTTTI).

- Se actualizó el Protocolo de Atención Integral al Maltrato Contra Niñas, Niños y Adolescentes en su Entorno Familiar.
- Se actualizó Protocolo de intervención reeducativa para la prevención de la violencia de género y la atención a hombres que ejercen violencia contra mujeres y niñas.

Asimismo, las acciones de prevención de la discriminación deben cruzar a todos los sectores de la sociedad, incluyendo al sector privado. Para el periodo que se reporta, 145 establecimientos mercantiles colocaron la “placa por la no discriminación”, la cual señala lo siguiente:

En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, color de piel, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Dicha leyenda está acompañada del teléfono de la línea de la No Discriminación (56 58 11 11), para realizar denuncias.

Para la vinculación con empresas, el COPRED cuenta con el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX. A través del análisis de políticas internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de una política de inclusión laboral, es como el sector privado une esfuerzos con el Gobierno de la CDMX para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, que garantice el acceso pleno a los derechos de las personas que viven y transitan en la capital del país.

Adicionalmente, el 10 de abril y el 5 de octubre, se llevaron a cabo los *Talleres de Adhesión de Empresas al Gran Acuerdo*, en el que se entregaron 17 reconocimientos a las empresas que asistieron al taller y se adhirieron al Gran Acuerdo:

1. Bufete de refrigeración industrial
2. Yoliztli Artesanal
3. Altamirano Mendieta Bravo y Asociados
4. AR Consultoría Fiscal
5. AT&T
6. Fábrica Nacional de Lija
7. FORD

8. LOGEN
9. STEFANINI
10. UNILEVER
11. 4P/MX
12. Museo Ciudadino S.A. de C.V.
13. PENTAFONINT S.A. de C.V.
14. PFIZER S.A. de C.V.
15. Tyco Electronico México S. de R.L de C.V.
16. Fundación Taiyari compartir por la inclusión A.C.
17. Talengo

La exigibilidad del Derecho a la no discriminación se puede abordar desde distintos sectores. La administración pública ha realizado protocolos para distintos grupos en situación de discriminación para contextos específicos como, por ejemplo, la seguridad pública. No obstante, es importante contar con un protocolo para la atención de presuntas víctimas de discriminación y lineamientos para la reparación del daño en casos de violaciones de derechos a grupos de atención prioritaria.

Asimismo, la participación de la ciudadanía para vigilar que las instituciones de gobierno cumplan con la normatividad correspondiente en la materia, es fundamental para promover la exigibilidad de los derechos de la población. Por ello, se debe capacitar a contralores/as ciudadanos en temáticas específicas de derechos humanos y no discriminación.

Finalmente, se debe fortalecer el trabajo con sector privado y generar un mecanismo que permita tener un conteo de los establecimientos en la Ciudad de México y cuántos de estos aún no cuentan con una placa antidiscriminatoria que contenga la leyenda especificada en la Ley de establecimientos mercantiles. Adicionalmente, el trabajo con empresas se verá beneficiado si se cuenta con una serie de criterios que señalen buenas prácticas que se pueden llevar a cabo en ese ámbito y, de esta forma, entregar reconocimientos a aquellas que destaquen por fomentar una cultura de igualdad y respeto a los derechos laborales.

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

El eje 3 del Programa cuenta con 10 líneas de acción. Con base en lo reportado por las instituciones, a 7 líneas se les asignó el color verde ya que, con las acciones implementadas, se dio cumplimiento a la meta, 2 líneas se encuentran en amarillo y una tiene color rojo.

Para saber más sobre la discriminación como problema público, las instituciones de gobierno realizan investigaciones y eventos de discusión sobre igualdad y no discriminación, así como de los grupos que se encuentran en situación de desventaja. Esto abona al entendimiento del problema y, de esta manera, las propuestas de política pública pueden ser más precisas.

Cuadro 4. Cumplimiento de las líneas del Eje 3				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
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 realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad de México, según grupo de población y temática.	Contar al menos con 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.	Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación implementado.	Implementar un formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente.	
3.9	Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación.	Número de reportes estadísticos elaborados de presuntas víctimas de discriminación atendidas y/o canalizadas.	Contar con un reporte de datos estadísticos de presuntas víctimas de discriminación.	
3.10	Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión.	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.	

El COPRED como ente rector de la política pública antidiscriminatoria, elaboró un estudio-diagnóstico sobre discriminación a personas migrantes, de retorno, en tránsito y solicitud de refugio en la Ciudad de México (2014 y 2018). Se hizo una búsqueda de información documental que permitiera conocer casos de ciudades, a nivel internacional, que son contextos receptores de población migrante y en la que los gobiernos implementaron política pública para salvaguardar los derechos humanos y ofrecer bienestar y seguridad humana.

Aunado a las actividades de investigación, el Consejo realizó por sexta ocasión, el Concurso de Tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. Entre el 30 de enero y 16 de marzo se recibieron y registraron 61 proyectos: 49 de nivel licenciatura, 10 maestría y 2 de especialidad. El jurado se conformó por seis especialistas en materia de Derechos Humanos y No Discriminación. Como resultado del proceso, se aprobaron 30 proyectos: 24 de licenciatura y 6 de

maestría. De acuerdo al grado, a cada proyecto se le entregó una beca mensual, durante 5 meses: licenciatura \$2,500.00 y posgrado \$2,800.00.

Con el objetivo de dar seguimiento a los proyectos, se organizó el Coloquio de Investigación y una sesión metodológica. Los trabajos ganadores son los siguientes:

Tabla 5. Trabajos ganadores del Sexto concurso de tesis			
No.	Título del trabajo	Universidad	Grado
1	Factores relacionados a la violencia obstétrica en mujeres que viven con VIH atendidas en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México durante 2017-2018	Instituto Nacional de Salud Pública	Posgrado
2	Influencia de la publicidad visual en la discriminación del género para estudiantes de secundaria.	Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE)	Posgrado
3	La invisibilidad de la ciudadanía indígena en la Ciudad de México. Un caso de discriminación	Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	Posgrado
4	Análisis sociolingüístico de la variación en la Lengua de Señas Mexicana	Escuela Nacional de Antropología e Historia	Posgrado
5	El derecho a la educación superior en la Ciudad de México y el proyecto educativo de la UACM en la Delegación Magdalena Contreras	Universidad Autónoma de la Ciudad de México	Posgrado
6	Discriminación a mujeres transexuales en reclusión	Universidad Autónoma Metropolitana	Posgrado
7	Diseño y violencia	Universidad Autónoma de la Ciudad de México	Licenciatura
8	Participación político electoral indígena y democracia en la Ciudad de México: organización, reconocimiento e inclusión"	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
9	Estrategias comunicativas desde una Educación para la Paz que construyan relaciones de sororidad entre adolescentes para una vida libre de violencia y discriminación en la Delegación Tlalpan	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
10	Dime en que zona vives y te diré cuántos derechos tienes. Análisis espacial de derechos humanos en la delegación Xochimilco de la Ciudad de México	Universidad del Claustro de Sor Juana	Licenciatura
11	Discriminación y violencia de género en la Ciudad de México: El caso extremo de la trata de personas	Universidad Autónoma Metropolitana	Licenciatura
12	Estrategias de intervención Barrial CDMX	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura

13	Autonomía universitaria y derechos humanos: El caso del pase reglamentado en la UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
14	Diseño de lengua de señas mexicanas de un diccionario matemático y APP para la enseñanza de los criterios de congruencia y semejanza de triángulos en 3º grado de secundaria	Escuela Normal Superior de México	Licenciatura
15	Representaciones sociales de los estudiantes de educación media superior sobre los grupos en situación de vulnerabilidad.	Universidad Pedagógica Nacional	Licenciatura
16	Relación entre los estereotipos de género y la elección profesional de un grupo de educadoras a nivel inicial	Universidad Pedagógica Nacional	Licenciatura
17	Género, ingreso y permanencia en el mercado de trabajo	Universidad Autónoma Metropolitana	Licenciatura
18	Separación de vagones en el metro de la Ciudad de México, un análisis desde la geografía de género	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
19	Inclusión social, acceso a la justicia social de las personas con discapacidad psicosocial: estudio de casos en la Clínica Jurídica de la UNAM.	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
20	Reinserción social con perspectiva de género	Universidad Autónoma de la Ciudad de México	Licenciatura
21	Documental "Las disidentes". La actual transformación de la perspectiva del género en las mujeres trans analizado con los estudios queer.	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
22	Los procesos de adaptación de la mujer indígena Oaxaqueña que migra a la Ciudad de México, desde la interculturalidad	Universidad Autónoma de la Ciudad de México	Licenciatura
23	Inclusión de las familias homoparentales en el discurso de las campañas publicitarias de la Ciudad de México	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
24	La mirada como mecanismo de discriminación a la comunidad lésbico-gay en la Ciudad de México.	Universidad Autónoma Metropolitana	Licenciatura
25	Medidas de nivelación para la reducción de brecha de género en el sector privado	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
26	Una propuesta de comunalidad en la Ciudad. El caso del Centro Cultural y Artesanal Indígena de la Ciudad de México	Universidad Nacional Autónoma de México	Licenciatura
27	Representaciones sociales de indígenas en la Ciudad de México como un indicador de discriminación	Universidad Nacional Autónoma de México.	Licenciatura
28	La estigmatización y discriminación como resultado de las construcciones simbólicas en torno al trabajador de la seguridad pública en la Ciudad de México	Universidad Autónoma de la Ciudad de México.	Licenciatura

29	Población afrodescendiente en la Ciudad de México: Experiencias de racismo de mujeres afromexicanas.	Escuela Nacional de Antropología e Historia	Licenciatura
30	La discriminación del estado mexicano para con los gobernados que no están en la economía formal, para obtener una vivienda	Colegio Amauta	Licenciatura

Fuente: Subdirección de Investigación del COPRED.

Gracias al Concurso de tesis, de 2016 a 2018 se han otorgado 72 apoyos económicos para la realización de tesis de licenciatura y posgrado en temas relacionados con el Derecho a la Igualdad y a la No discriminación.

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

En este sentido, en 2018 se actualizaron dos monografías sobre grupos en situación de discriminación elaboradas por el COPRED, sumando en total 12 monografías desde 2016. La actualización consistió en ampliar información histórica, documental y teórica de los temas referidos; validar y renovar las fuentes y referentes utilizadas; y, complementar el análisis y comentarios de los datos cuantitativos. Cabe mencionar que estas monografías se publican en la web a medida que se vaya realizando la revisión por parte de las autoridades de la institución.

Cuadro 5. Monografías actualizadas 2016-2018
1. Derecho a la Igualdad y No Discriminación
2. Personas Migrantes, Refugiadas y Solicitantes de Asilo
3. Personas Afrodescendientes
4. Personas con Discapacidad
5. Personas en Situación de Calle
6. Personas Indígenas
7. Personas LGBTTTI
8. Personas Mayores
9. Personas Trabajadoras del Hogar
10. Mujeres
11. Niñas, niños y adolescentes
12. Antisemitismo

Fuente: Subdirección de Investigación, 2018.

La última edición de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, se realizó en 2017. Para 2018, se realizó el análisis de la EDIS-CDMX 2017 y 2013 mediante dos modelos probabilísticos, conglomerados y regresión binomial. Con estos modelos se busca identificar los factores asociados a las percepciones y

experiencias de discriminación de las personas en la Ciudad de México, así como conocer otros datos sobre la percepción de la discriminación.

El Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones desarrolló la "Encuesta sobre el consumo de sustancias psicoactivas en personas con discapacidad auditiva en la Ciudad de México", la cual incorpora reactivos que exploran el tema de discriminación en esta población.

Asimismo, el Instituto de la Juventud realizó el diagnóstico de la situación actual de las personas jóvenes en la Ciudad de México en el cual se exponen detalladamente algunas de las causas de discriminación que aquejan a la juventud. Adicionalmente, el Instituto publicó la Encuesta de Tendencias Juveniles 2018, la cual se aplicó a las personas jóvenes en la Ciudad de México con el fin de identificar las principales inquietudes y necesidades de las juventudes en la Ciudad.

Una fuente importante para la obtención de estadísticas sobre grupos en situación de discriminación, son los registros administrativos que elaboran las instituciones a partir de la atención que brindan a través de los programas sociales, acciones u otro tipo de actividad dirigida al público.

Tomando en cuenta lo anterior, el COPRED cuenta con un sistema de registro de las atenciones que se brindan en el área de atención. Por su parte, la SEDEREC cuenta con registros de las personas que gozan de algún servicio o beneficio a partir de los programas sociales que coordina.

Así también, el Sistema Penitenciario realiza un censo de población vulnerable para contar con información de identificación básica sobre las personas privadas de la libertad, a fin de otorgarles atención a través de instituciones especializadas en la materia. Adicionalmente, se informa mensualmente sobre el número de menores que viven con sus madres y se establecen acciones que promueven y brindan soporte al desarrollo social, emocional e intelectual.

Como parte de la promoción de los derechos humanos, las instituciones de gobierno llevan a cabo eventos de discusión y análisis de las temáticas y problemas que se relacionan con grupos en situación de discriminación y el derecho a la igualdad.

Al respecto, el COPRED llevó a cabo los siguientes eventos:

Cuadro 6. Eventos especializados llevados a cabo por el COPRED	
Conmemoración de personas víctimas del holocausto	Mesas de diálogo "Derechos de la infancia y adolescencia trans"
Mesa diálogo COPRED, DGIDS y OSCs	4to Foro de Buenas Prácticas Empresariales
Asamblea de titulares Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México (MNDCM)	Foro "La Ciudad de México ante las Recomendaciones de la CEDAW"
Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial	Encuentro con organizaciones de la sociedad civil que trabajan con perspectiva de género de manera transversal con demás intersecciones

Reunión Articulación OSCs afrodescendientes	Mesa de Diálogo “Vinculación estratégica intersectorial” Intercambio de experiencias y avances que se tiene en materia de género y la labor sobre la transversalización de la perspectiva de género. (Sociedad civil organizada, académico y público)
Segundo Encuentro Metrópolis Barcelona	Lectura de cuentos LSM-español
VI Reunión Ordinaria de la RIOOD, Colombia	Octubre Mes del Trato Igualitario Feria por la Igualdad
Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia	Taller con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
II Asamblea Ordinaria de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris en Buenos Aires	Conversatorio trabajo del hogar
Sumando por la Igualdad, Conferencia Magistral sobre racismo	El Poder en las Calles de la Cuauhtémoc
Mesa de Análisis sobre la modificación de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) desde la Población Transgénero	Primera sesión abierta de participación con organizaciones, colectivos de la sociedad civil y academia
Reunión con la delegada del Gobierno de Quebec para los Derechos y libertades de la persona	Global y Desarrollo de G3ict

Fuente: Secretaría Técnica del COPRED.

Por su parte, la Alcaldía La Magdalena Contreras realizó 64 talleres, con los siguientes temas: “promotoras de los derechos humanos de las mujeres”, “manejo de emociones, psicoterapia breve”, “violencia comunitaria y liderazgo” y “violencia económica y patrimonial”.

En conmemoración del Día internacional de la mujer, llevó a cabo un conversatorio con el tema “despido por embarazo”; una jornada de salud integral para las mujeres, ofreciendo servicios médicos y otros servicios como: placas de localización, corte de cabello, reparación de electrodomésticos, manualidades, reparación de zapatos entre otros, asimismo se realizaron cinco pláticas informativas en temas de prevención e identificación de la violencia con perspectiva de género.

Se llevó a cabo el 3º Encuentro Nacional Deportivo con la Población LGBTTTI, apoyando la diversidad sexual. Se visualizó el deporte de diversidad, el reconocimiento de identidades de sexo genéricas, buscando fortalecer los modelos positivos de convivencia a través de las disciplinas de fútbol, basquetbol, voleibol, y natación.

Tlalpan realizó el Primer Foro de Desarrollo y Justicia Social, Para todas y todos, todos los Derechos, con 150 personas participantes. Así como la instalación del Consejo de la Diversidad Sexual y la Eliminación de la Discriminación de Tlalpan, y la instalación del Consejo para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de Tlalpan.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) llevó a cabo los siguientes talleres: taller sobre Nutrición y Género el día 11 de octubre de 2018, con la participación de 70 mujeres y 1 hombre, en total 71 personas; Taller sobre Nutrición

y Género el día 18 de octubre de 2018, con la participación de 78 mujeres y 2 hombres, en total 80 personas; Taller sobre Nutrición y Género el día 25 de octubre de 2018, con la participación total de 60 mujeres. Finalmente, realizaron la plática "Apaguemos la Violencia" el día 15 de noviembre, con la participación total de 30 mujeres.

La Escuela de Administración Pública realizó el Conversatorio "La Perspectiva de Género y el Principio de Igualdad y No Discriminación ante la implementación del Sistema Integral de Derechos Humanos en la Ciudad de México".

El Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones realizó el "2º Festival Hip Hop por la Paz para la prevención del consumo de drogas", en donde se realizaron talleres preventivos con jóvenes para trabajar temas sobre habilidades para la vida, proyecto de vida, prevención de la violencia y técnicas de hip hop. Los mejores trabajos se presentaron durante el festival realizado el sábado 22 de septiembre en el Monumento a la Revolución. Asistieron 14 mil personas, aproximadamente.

El Instituto de la Juventud organizó los siguientes eventos:

Cuadro 7. Eventos especializados llevados a cabo por el INJUVE	
Taller: Guía para la atención de la violencia política por razones de género en la CDMX	Foro: Género y Drogas.
Semana de las Juventudes. Museo del Estanquillo	Conferencias: un mundo igual de raro para mí, para ti, para todxs
"Caja de Herramientas para Adolescentes y Jóvenes LGBTTTI+: Conversatorio con Anelina Vallejo y Paulina Martínez	Relaciones Positivas Conversatorios: por mí, por ti, por todos, mejor nos cuidamos
Taller "Relaciones positivas" que tiene como propósito brindar herramientas a las personas jóvenes para tener relaciones saludables y evitar la violencia en las relaciones de noviazgo	Foro: Internacional de drogas y reducción de daños de espectro completo
Taller "Desarrollo económico para mujeres emprendedoras"	Mega taller: Nosotros por ellas, género, sexualidad segura, relaciones sanas y entornos seguros
Conversatorio: 6to Foro Capital Transjóvenes.	Caravana de género, julio 2018, simultánea en 202 puntos de la CDMX
Conferencia Lady Meche	Presentación: Guía de autocuidado para mujeres: por mi bienestar yo me cuido.

Fuente: Datos proporcionados por el INJUVE.

En el marco de "Octubre. Mes del Trato Igualitario", el Instituto de las Mujeres realizó 15 eventos locales se llevaron a cabo mesas informativas, actividades lúdicas, conferencias, pláticas, charlas, brigadas de difusión, video debates y asesorías. El número de participantes en los 15 eventos fueron 1,870 mujeres y 1,209 hombres.

La Junta de Asistencia Privada llevó a cabo los siguientes eventos

1. Jornada: Retos y perspectivas de la asistencia social para la incorporación del enfoque de derechos humanos.
2. Jornada: Desarrollo Humano y Derechos Humanos.
3. Participación en la Feria por Igualdad. Actividad de sensibilización, "Despertando tus sentidos".
4. Alineando mi modelo de atención a los objetivos de desarrollo sostenible.
5. Atención educativa para personas adultas mayores.
6. Jornada alto a la violencia.
7. Conversatorio el bullying en la educación básica.

La Procuraduría General de Justicia llevó a cabo las siguientes conferencias magistrales y foros:

1. Estándares de Atención y Representación Jurídica de las Víctimas.
2. Aspectos de la Política Criminal para la Atención Forense en Agresores Sexuales.
3. La Perspectiva de Género y la Protección Nacional e Internacional de los Derechos de las Mujeres.
4. Conferencia Los Derechos Humanos de las Mujeres en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
5. Cine-debate de la película Te doy mis ojos.
6. Cine-debate de la película La habitación.

La Secretaría de Gobierno llevó a cabo los eventos:

1. Exposición de fotografías "reflejos de la Reinserción Social".
2. Foro internacional sobre reinserción social.
3. Cine debate sobre reinserción social.
4. Presentación de libro "Estrategias de reinserción Social. Propuestas para política pública".
5. Foro "Encuentro Latinoamericano por la Reinserción Social".
6. Conversatorio "personas trans liberadas".

La Subsecretaría de Sistema Penitenciario organizó el Conversatorio: lenguaje incluyente, trato digno hacia las personas LGBTTTI PPL, en coordinación con la CDHDF, el COPRED y FUNDACIÓN ARCOÍRIS. La Oficialía Mayor organizó 3 foros

con los siguientes temas: LGBTTTI, Personas Transgénero y Lenguaje de Señas Mexicana. La Secretaría de Seguridad Pública impartió 4 pláticas relacionadas con la temática sobre derechos de la población LGBTTTI. La Secretaría de Finanzas llevó a cabo la conferencia "Diversidad Sexual y de Género, una mirada desde la Ciudad de México".

La Dirección General de Diversidad Social de la Secretaría de Desarrollo Social llevó a cabo los eventos:

- 1.- Conmemoración del Día Internacional de Lucha contra la Homofobia y Transfobia, en donde se realizó una jornada académica que incluyó una conferencia magistral, una mesa de discusión y la presentación de un libro en instalaciones.
- 2.- Conferencias de Sensibilización en Políticas Públicas Incluyentes para la Participación Ciudadana, organizado por la Subsecretaría de Participación Ciudadana de la SEDESOL.
- 3.- Seminario de Sensibilización para la Inclusión Social, dirigido a personas servidoras públicas enlaces de la RIADS.

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo hizo la presentación de libro "El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral". Asimismo, en el marco del "30 de marzo Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. Avances de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar en el Convenio 189 de la OIT", se generó un espacio de reflexión sobre la desigualdad social de las trabajadoras del hogar y los derechos de las trabajadoras en la Constitución de la Ciudad de México. La STyFE también organizó los siguientes eventos:

1. "Erradicación del Trabajo Infantil en la Ciudad de México, avances y retos", en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil.
2. Taller: Hostigamiento y Acoso sexual Laboral (mobbing) Desnaturalizando el Hostigamiento y Acoso, desde la perspectiva de género, diseñado y dirigido e impartido a trabajadoras y trabajadores.
3. Feria de Empleo para la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual (LGBTTTI) de la Ciudad de México.
4. En el marco de la conmemoración de "Octubre, Mes del Trato Igualitario", se realizaron actividades de discusión y debate, a través de la muestra de películas relacionadas en el tema de No discriminación y trato igualitario "cine debate".
5. En el marco del día internacional de la violencia hacia las mujeres, se realizó el Taller: "Construyendo Espacios libres de Violencias; Acoso y Hostigamiento laboral".

La Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades desarrolló eventos dirigidos a poblaciones de comunidades indígenas y pueblos originarios.

1. Taller "Dignidad Humana en el Contexto de la Movilidad Global" 2018.

2. FORO " Historias de Migración: Separación familiar y desarraigo"
3. "Festival Intercultural de Comunidades Indígenas Día de Reyes",
4. Taller en lengua otomí "Preservando la Lengua" con una participación de 25 personas.
5. Evento "Trazando identidades", donde asistieron 81 niñas, niños, jóvenes y adultos de las comunidades mazahua, chinanteca, otomí, triqui, náhuatl, mixe, mixteca.
6. En el marco del Día Internacional de la Mujer, se desarrollaron talleres que abordaron temas de prevención de la violencia en las relaciones de pareja, autoestima, cuidados de la salud a través del temazcal interactivo, y reconocimiento de los aportes de mujeres en la historia.
7. Taller "Mujeres y Salud. Nuestro Cuerpo".
8. Taller "Caminemos libres en la Ciudad" que tuvo como finalidad que las mujeres identificaran el acoso callejero.
9. Conferencia de Antonia Rodríguez, mujer indígena quechua, donde se abordaron los temas de economía solidaria, organización familiar y comercio justo.
10. Evento "Cultura y diversidad: niñas y niños indígenas de la CDMX".
11. En conmemoración al día mundial "En contra del trabajo infantil", el 12 de junio, en colaboración con la Asociación Infancia Común A.C se realizó el taller "Conozcamos nuestros derechos; no al trabajo infantil".
12. Conversatorio en el marco del Día Internacional de la Mujer Indígena, para lo cual se contó con la participación de dos mujeres líderes de la comunidad indígena náhuatl.

En total, las instituciones llevaron a cabo 183 eventos especializados; 50 más que en 2017.

A través de los programas sociales y los distintos servicios que brindan, los entes de la administración pública cuentan con datos estadísticos que son fundamentales para la construcción de diagnósticos sobre la situación de la discriminación en la capital del país. No obstante, que los entes capturen dichos datos y que estos estén organizados y disponibles en bases de datos, no es una práctica generalizada.

Los registros administrativos que contengan variables desagregadas (edad, sexo, género, etc.) de la población que atiende cada institución, es un tema urgente para la obtención de fuentes de información confiables y disponibles. Asimismo, es recomendable que se cuenten con bancos de datos digitales que permitan el fácil procesamiento de la información.

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

Las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas corresponden a medidas de política pública que surgen en el contexto de desigualdad estructural, en el cual los actos de discriminación están inscritos.

La discriminación es estructural en tanto trasciende las barreras de la conciencia y voluntad individuales y se constituye en el orden de las relaciones de poder y del dominio de determinados grupos sobre otros, con base en su sexo, preferencia y orientación sexual, color de piel, origen étnico, estatus socioeconómico, entre otras características.⁵

Si bien, describir el carácter estructural de la discriminación rebasa el objetivo de este informe, es necesario valorar la magnitud del problema público para comprender por qué, en este contexto, las políticas y acciones que emprenden los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México, están destinadas hacia determinados grupos demográficos e históricamente excluidos, pues sólo tales acciones focalizadas pueden prevenir y eliminar la discriminación de la cual son sujetos.

Medidas de nivelación

La búsqueda de igualdad de oportunidades es llevada a cabo por el Gobierno de la Ciudad de México a través de las medidas de nivelación, mismas que se traducen en la eliminación de las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades de grupos en situación de discriminación.⁶

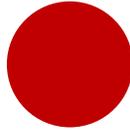
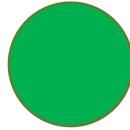
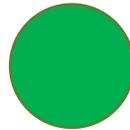
Una de las herramientas de política pública para la ejecución de tales medidas es el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, mismo que en su cuarto eje establece como objetivo la eliminación de obstáculos del entorno físico y en el acceso y uso de servicios urbanos. Para ello, distribuye a través de siete líneas las medidas de nivelación que busca sean implementadas en los entes de la administración pública local.

Derivado del ejercicio de evaluación, se observó que de las siete líneas de acción que componen al eje, cuatro fueron ejecutadas y tres se mantuvieron sin hacerlo en 2018 (ver cuadro 8. cumplimiento de las líneas del eje 4).

⁵ Solís, Patricio, Discriminación estructural y desigualdad social. CONAPRED, 2017.

⁶ Definición planteada en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consultada el 21 de enero de 2019. Disponible en: http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/65561/31/1/0

Cuadro 8. Cumplimiento de las líneas del Eje 4

L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
4.1	Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM.	Contar con 440 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente.	
4.2	Promover que los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención al público sean accesibles.	Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal.	Contar con al menos 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.	Contar con al menos 110 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año.	Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad.	
4.5	Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la	Contar al menos con 30% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.	Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de	

	vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.		acondicionamiento y delegación.	
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, Lenguas indígenas.	

A continuación, se describe el nivel de ejecución obtenido en el cuarto eje del Programa y se presenta la información derivada de la evaluación según las dimensiones del problema público que abordan tales medidas.

Medidas de nivelación para eliminar barreras de comunicación

Las barreras lingüísticas, sean éstas porque el hablante practica una lengua minoritaria o indígena, como porque exista una dificultad física para emitir de manera total o parcial sonidos, recibirlos o interpretarlos, imponen un mayor riesgo de ser víctima de actos de discriminación. De hecho, de acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México en su edición 2017 (EDIS CDMX), el 78.6% de las personas de 18 años o más reportaron que una de las causas de la discriminación, es tener distinta lengua, idioma o forma de hablar.

Por lo anterior y con el propósito de prevenir y eliminar actos de discriminación que tienen como base las brechas comunicativas, el PAPED promueve el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley en materia

penal, administrativa y civil en la entidad, a través de la promoción de asignación de traductores de lenguas indígenas y extranjeras en estos casos.

Durante 2018, se registraron 127 servicios de interpretación-traducción a población indígena, mismos que se dieron en amuzgo, chinanteco, mazateco, mixe, mixteco, náhuatl, otomí, rarámuri/tarahumara, tének/huasteco, totonaco, triqui, tzeltal y zapoteco, lo que representó un aumento sustancial con respecto a los registrados en 2017, año en fueron reportados únicamente 26 casos. Si bien, con el presente ejercicio evaluativo no puede conocerse si tal acción derivó en la disminución o eliminación del problema público que atiende.

Medidas contra la discriminación por discapacidad sensorial y funcional

Desde 2013, el Gobierno de la Ciudad de México, a través de las Circulares 002 y 003, inició la ejecución de medidas de nivelación para las personas con discapacidad.

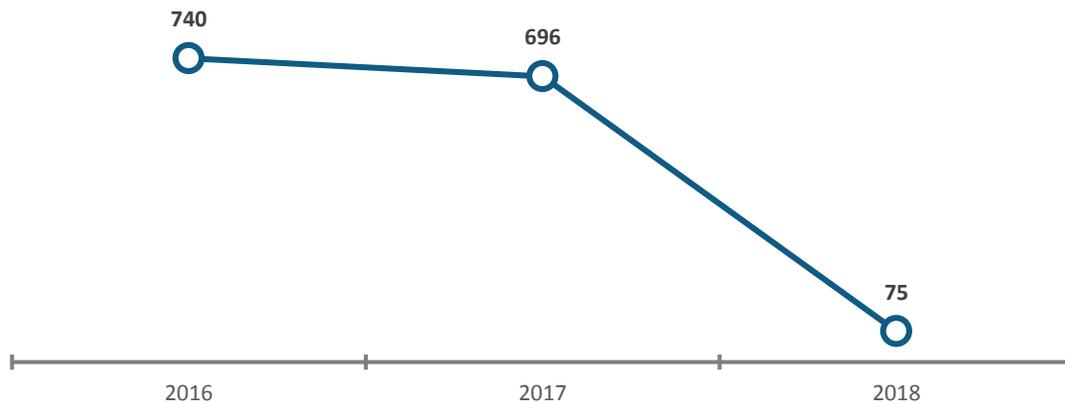
La primera de ellas, solicitaba a todos los entes de la administración pública local que realizaran las adecuaciones necesarias en los inmuebles y espacios físicos de las instalaciones que dan atención al público para que estas fueran seguras, de acceso universal y de libre tránsito para las personas con discapacidad.

La segunda, requirió que en los actos o eventos oficiales públicos, se contara con una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM), con el objetivo de lograr la integración de las personas discapacidad auditiva.

Es a través del PAPED que se promueve el servicio de intérpretes traductores de LSM en los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad, para lo cual se estableció que en 2018 la meta a cumplir eran 440 intérpretes traductores en tales eventos.

Sin embargo, en 2018 sólo fueron reportados 75 eventos de este tipo, lo que representó una disminución de 89.2% con respecto a lo reportado en 2017, año en el que se reportaron 696 eventos, en su mayoría, realizados por la Jefatura de Gobierno. La disminución de eventos, probablemente tiene como origen la suspensión de actividades a mediados del año, temporada de veda electoral, aunque también pudo deberse a que los entes dejaron de registrarlos.

Gráfica 6. Meta alcanzada de intérpretes traductores LSM



Desde 2014 el número de eventos con intérpretes de LSM ha ido incrementando, siendo reportados únicamente 222 eventos en tal año, para colocarse al alza hacia 2015 en 366, en 2016 en 740 y disminuir 5.9% en 2017 a 696. El descenso ya mencionado en 2018, probablemente esté explicado por la simultánea rotación de personal, y por lo tanto, pérdida de enlaces al interior de los entes públicos, quienes en el cambio de gobierno, terminaron su relación laboral como enlaces de COPRED.

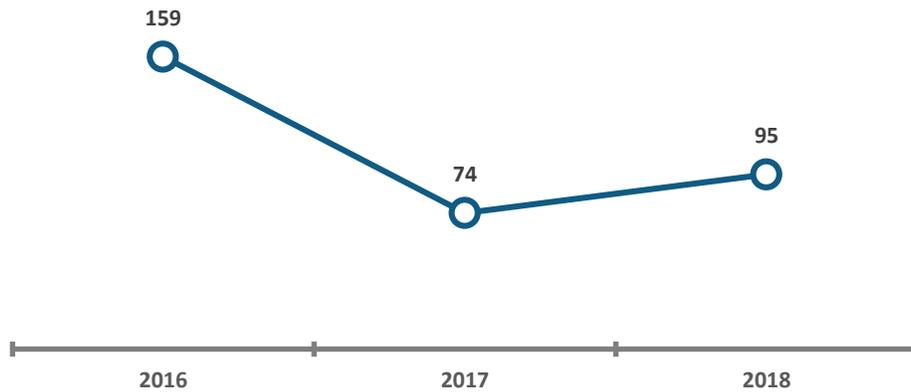
Otra línea de acción que está dirigida a la prevención y eliminación de actos discriminatorios por motivos de lingüísticos o comunicacionales, es la que busca promover la accesibilidad de información y comunicación a través de la implantación, uso y actualización de formatos accesibles para grupos en situación de discriminación. Pese a ello, su nivel de ejecución fue bajo; únicamente siete entes reportaron tener documentos en sistema braille, cuando la meta establecía para esta línea al menos sesenta de ellos.

En general, puede concluirse que las medidas de nivelación destinadas a eliminar las barreras comunicacionales que enfrentan las personas con discapacidad mostraron un nivel de implementación bajo en 2018. Probablemente, como se mencionó previamente, las causas de este descenso estén compartidas con las de otros ejes: el cambio de gobierno en la administración pública local trajo consigo una alta rotación de personal con cambios en los diferentes niveles de mando, y con ello, un nivel bajo de alimentación de información sobre las acciones en materia de política pública antidiscriminatoria.

Medidas de nivelación en materia de accesibilidad física

Las medidas de nivelación que ejecuta el Gobierno de la Ciudad de México a través del PAPED 2016-2018 incluyen modificaciones a la infraestructura del espacio físico de la Ciudad. Modificaciones cuyo propósito es que los inmuebles de los entes públicos cuenten con un diseño que permita el acceso a todas las personas, haciendo las modificaciones, adaptaciones o ajustes que se requieran para lograrlo. La meta para esta línea de acción en 2018 consistió en contar al menos con noventa inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que fueran accesibles.

Gráfica 7. Inmuebles con cambios para la accesibilidad



El resultado obtenido, tal y como puede observarse en la gráfica 7, fue de noventa y cinco inmuebles de la administración pública local adaptados con miras a que nadie encuentre barreras para acceder. Modificaciones a las rampas, acondicionamientos de banquetas, adaptación de sanitarios, señalización especial y colocación de guías táctiles fueron las principales adaptaciones que sufrieron los inmuebles. Se puede observar todas las modificaciones realizadas a los inmuebles según su tipo y la proporción de entes que reportó tales modificaciones en la gráfica 8.

En materia de servicios urbanos y en consideración de que uno de los servicios públicos más importantes prestados por el Gobierno de la CDMX es el transporte público, el PAPED destina una línea de acción específicamente para este servicio.

Un transporte es accesible cuando permite a las personas satisfacer su necesidad de desplazamiento de manera autónoma. Es por ello que el PAPED promueve adecuaciones que garanticen accesibilidad en las unidades del transporte público a cargo del Gobierno local, mismo que para 2018 reportó tener un total de 798 unidades de transporte público con adaptaciones que garanticen el acceso y uso de todas las personas. La cifra reportada es la suma de las unidades presentes en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, el Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México y el Metrobús.

Entre las adaptaciones que se realizaron a las unidades durante 2018, se encuentra la rehabilitación de asientos exclusivos para las personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas con discapacidad y mujeres embarazadas, la colocación o renovación de señalamientos de asientos preferenciales, instalación de accesorios para facilitar la movilidad y la incorporación de unidades de doble piso accesibles para personas con discapacidad.

Gráfica 8. Proporción de modificaciones a los inmuebles según su tipo



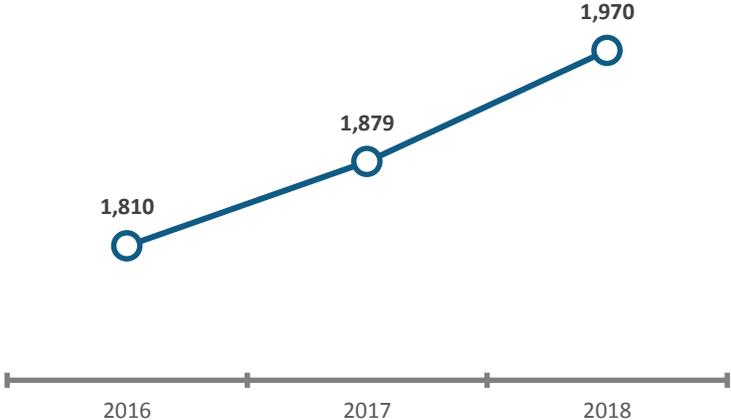
Finalmente, las medidas de nivelación en materia de accesibilidad física también se dirigen a que la vía pública cuente con señalamientos y acondicionamientos adecuados. Para ello el programa busca que se cuente con las adaptaciones que sean requeridas en la materia y para 2018 registró un total de 67 acciones provenientes de distintos entes de la administración pública local cuyo objetivo estribó en hacer de la vía pública un espacio más accesible para las personas cuya situación los hace especialmente vulnerables a actos de discriminación, tales como personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas. El tipo de acciones, de manera general, estuvo relacionado con el mantenimiento preventivo y correctivo de puentes peatonales en vialidades primarias de la Ciudad de México.

Otro tipo de medidas de nivelación

Como se mencionó en el inicio del capítulo, la falta de igualdad de oportunidades es una de las necesidades que el Gobierno de la Ciudad de México se enfocara en diseñar y ejecutar medidas de nivelación. Además, en el marco de la promoción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, el Gobierno adquirió el compromiso de homologar los derechos labores para ambos géneros. Es por ello, que el PAPED incluye la aplicación de la licencia de paternidad en los entes de la

administración local. Se estableció como meta para 2018, contar con al menos 110 entes públicos que brindaran permisos de paternidad. Si bien, tal meta no se cumplió, se tiene registro de 1,970 licencias otorgadas en 25 entes de la administración pública de la Ciudad de México, cifra que representa un aumento de 8% con respecto a las otorgadas en 2017 (1,879 licencias) y de 5% con relación a las conferidas en 2016 (1,810 licencias).

Gráfica 9. Licencias de paternidad otorgadas



La trascendencia del otorgamiento de las licencias de paternidad radica en sus efectos al igualar la distribución de las tareas de cuidado y del hogar, mismas que han sido tradicionalmente llevadas por los roles femeninos. Las licencias, en ese sentido, permiten que las responsabilidades se compartan, que los hombres se involucren en las tareas de cuidados a recién nacidos.

Finalmente, el eje IV del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, presenta fortalezas en torno a lo que la gestión de procesos para reducir las barreras y posibles fuentes de discriminación se refiere, pues cuenta con medidas de nivelación que muestran, avances y continuidad en su ejecución. Es el caso de las que están destinadas a eliminar brechas lingüísticas fundadas en la diversidad cultural, las que buscan eliminar las barreras físicas para las personas con discapacidad, incluyendo aquellas que se localizan en la vía y transporte público.

Si bien, se requiere destinar mayores esfuerzos para la realización de eventos públicos con intérpretes de LSM, así como en la implantación, uso y actualización de formatos accesibles para grupos en situación de discriminación, para que la información de los entes, sus programas y servicios lleguen a más personas. Se hace hincapié, de igual manera, en que las fortalezas mencionadas, evidencian la voluntad de las entidades para pasar de la adquisición de compromisos, a acciones concretas.

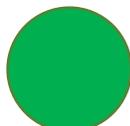
5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México.

Las medidas de inclusión se refieren a las acciones que permiten eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones que menoscaban el goce del derecho a la igualdad de las personas. Así lo expresa la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 15, numerales Quintus y Sextus que indican que éstas son “disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objetivo es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos a la igualdad de trato”.

Englobadas en la definición anterior, pueden hallarse estrategias de naturalezas variadas, entre las que se incluyen las acciones de educación para la igualdad, la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las políticas públicas hasta las acciones relacionadas con la difusión de derechos.

En este capítulo se encuentra la evaluación a la implementación de medidas de inclusión por parte del Gobierno de la Ciudad de México. El semáforo de avances, que se muestra a continuación, ilustra el avance registrado para las quince líneas que componen a este eje.

Cuadro 9. Cumplimiento de las líneas del eje 5				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
5.1	Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio.	Número de elementos de seguridad pública capacitados sobre el protocolo de actuación	Capacitar al menos a 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 materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con 10,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente.	

5.5	Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación	Contar con 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.	Contar al menos con 140 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año.	
5.7	Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad.	Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Contar al menos con 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	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.	

	donde se implementa el Programa SaludArte.			
5.13	Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Capacitar al menos 14 organizaciones de la sociedad civil, anualmente.	
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.	

Procesos de sensibilización como medida de inclusión

El objetivo de contar con procesos pedagógicos es propiciar la visibilización, comprensión y reflexión en torno a la magnitud, la dinámica, los orígenes y los efectos de la discriminación, además de la negación, exclusión, distinción, menoscabo o restricción impuesta a algunas personas, grupos y/o comunidades a través de estereotipos, estigmas, prejuicios, entre otros elementos socioculturales que niegan u obstruyen el pleno goce de derechos.

Dentro de los procesos pedagógicos, se encuentran los procesos de sensibilización implementados por los entes públicos de Gobierno, los cuales se llevan a cabo a través del PAPED, que cuenta con tres líneas de acción enfocadas en sensibilizar al sector público, el sector privado, a las Organizaciones de la Sociedad Civil y al público en general.

Bajo estos procesos, el total de personas sensibilizadas en 2018 ascendió a 96,761, de las cuales, 77,692 fueron personas servidoras públicas, 16,909 fueron del sector privado, 1,680 de la población en general y 480 miembros de alguna organización civil. En la gráfica 10 puede hallarse el porcentaje que representó cada uno de estos sectores involucrados en procesos de sensibilización.

Gráfica 10. Proporción de personas sensibilizadas, por sector

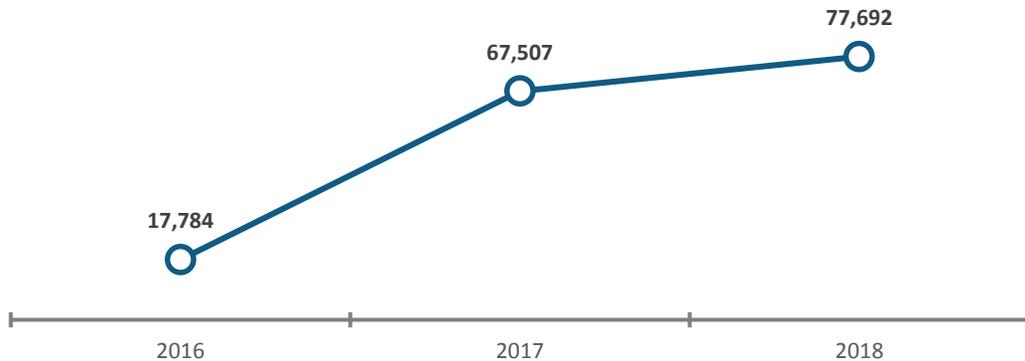


El PAPED cuenta con dos líneas de acción destinadas a implementar procesos de sensibilización en el sector público. La primera de ellas, estableció como meta sensibilizar al menos a 15,000 elementos de seguridad pública con relación al Protocolo de actuación, meta que no fue alcanzada aun cuando se reportaron 12,227 elementos sensibilizados; motivo por el cual la línea aparece en amarillo en el semáforo de avance.

La segunda línea de acción, que consiste en sensibilizar a personas servidoras públicas que brindan atención al público, mostró un comportamiento similar pues su meta, que consiste en contar con al menos 70 entes públicos con procesos de sensibilización, se reporta en amarillo, ya que 33 entes reportaron llevarlo a cabo.

Pese a lo anterior, el total de personas servidoras públicas sensibilizadas desde el comienzo del programa trienal hasta el año de su cierre, ha ido en aumento. Comenzó con 17,784 personas sensibilizadas en 2016, cifra que incrementó casi cuatro veces más hacia el 2017. En 2018 el programa concluyó con 77,692 personas servidoras públicas sensibilizadas (ver gráfica 11).

Gráfica 11. Total de personas servidoras públicas sensibilizadas en materia de IyND



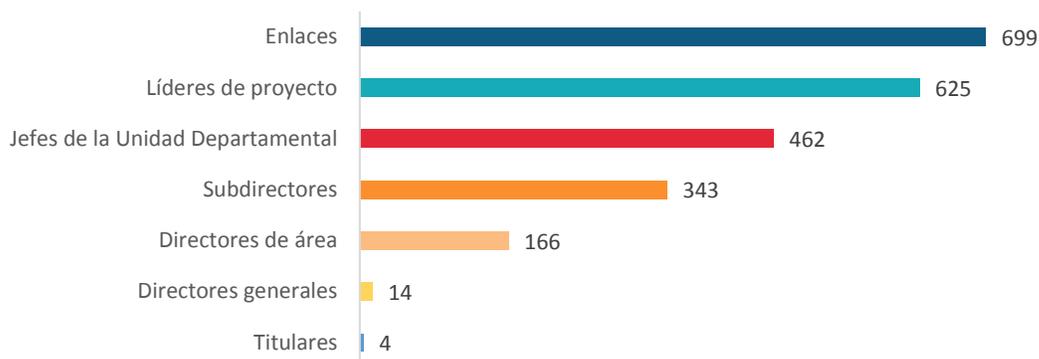
En cuanto a la dinámica de los procesos de sensibilización, en el servicio público estos se concentraron principalmente en los meses de julio a octubre. En la gráfica 12 se aprecia la distribución que tuvieron los procesos de sensibilización en 2018, según el número de entes que reportó llevarlos a cabo.

Gráfica 12. No. de entes que reportaron implementar procesos de sensibilización por mes



De las 77,692 personas servidoras públicas que fueron sensibilizadas, sólo se conoce el nivel de mando de 60,841 de ellas. La mayor parte, fueron clasificadas en “otros niveles de mando”, que incluyen a personal de nómina 8, supervisores/as o asistentes de área, personal administrativo y personal operativo. Del total de personas servidoras públicas, únicamente 2,313 fueron ubicadas en alguno de los niveles de mando de la administración pública local, de los cuales 699 eran enlaces, 625 líderes coordinadores/as de proyecto, 462 jefes/as de la unidad departamental, 343 subdirectores/as, 166 directores/as de área, 14 directores/as generales y 4 titulares. En la gráfica 13 se ilustra la distribución de los procesos de sensibilización, según el nivel de mando de las personas servidoras públicas que la tomaron.

Gráfica 13. Distribución de los procesos de sensibilización según el nivel de mando de las personas servidoras públicas

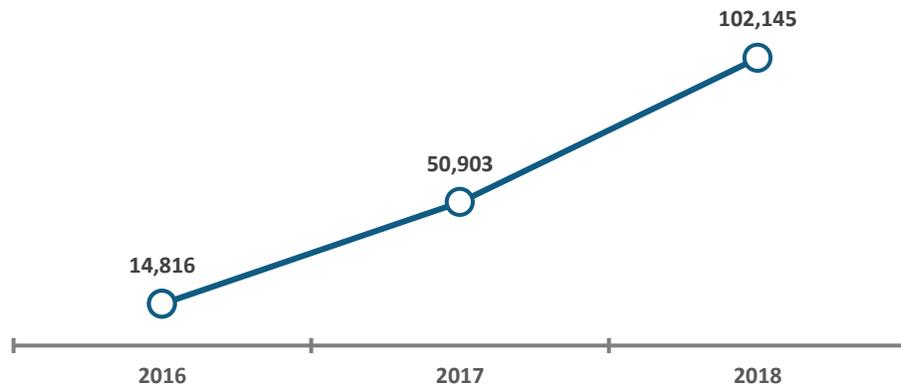


Procesos de capacitación

La capacitación, es un proceso educativo que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el buen desempeño laboral”.⁷

A través de seis líneas de acción del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, se reportó la capacitación en materia de Igualdad y No Discriminación a 102,145 personas servidoras públicas, cifra que rebasó la meta planteada para el año 2018, a saber, 10,000 personas capacitadas anualmente y duplicó la registrada el año previo, 2017, con 50,903 personas servidoras públicas capacitadas (ver gráfica 14).

Gráfica 14. No. de personas servidoras públicas capacitadas



Entre las temáticas que se abordaron en la capacitación y que guardan estrecha relación con el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, se encuentran los derechos la población LGBTTTI, lenguaje incluyente, trato igualitario y violencia. En la gráfica 15 se observan los temas en los cuáles se concentraron las capacitaciones, según el número de entes que reportó implementar estos procesos en 2018.

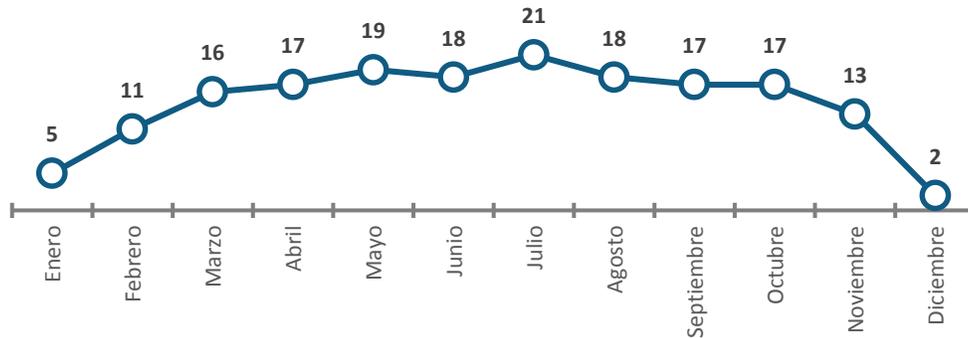
⁷ Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, Curso de Formación de Instructores, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

Gráfica 15. Temas de capacitación por número de entes que los implementó



Asimismo, los procesos de capacitación tuvieron su pico de implementación en los meses que van de mayo a agosto, siendo enero y diciembre los menos prolíficos. En la gráfica 16 se aprecia el número de entes que reportaron implementar procesos de capacitación y su distribución en el año.

Gráfica 16. No. de entes que reportaron implementar procesos de capacitación y su distribución por mes



Finalmente, del total de personas servidoras públicas que participaron en procesos de capacitación en 2018, únicamente se tienen 281 desagregados por nivel de mando. De ellos, sólo una era de dirección general, cuatro de dirección de área, siete de subdirección, 24 de jefatura de la unidad departamental, dos de líder de proyecto, 20 de enlace y 223, que fueron clasificadas como “otro nivel de mando”, entre los cuáles se incluyó a personal de Nómina 8, personal operativo y administrativo.

Procesos de profesionalización

En la administración pública, la profesionalización es un instrumento pedagógico que permite profundizar y ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, con el fin de que estos cuenten con mayores elementos para desarrollar su función de manera eficaz, eficiente y productiva. La profesionalización tiene como fin último, generar impacto social a través del buen desempeño de los servidores públicos.⁸

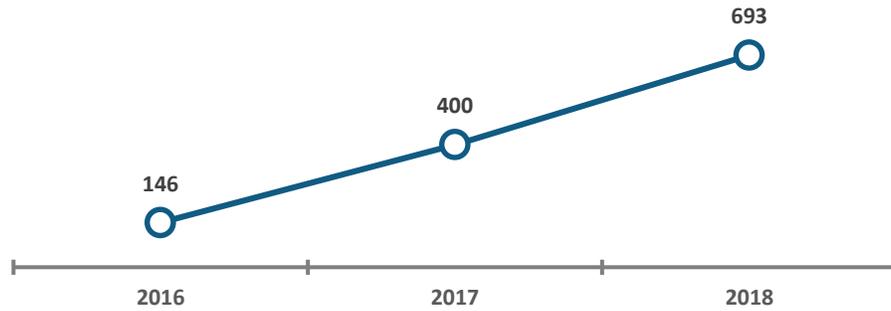
En 2018, los entes participantes del Programa reportaron contar con 693 personas en procesos de profesionalización, cifra que superó la meta que establecía que 160 personas servidoras públicas debían encontrarse en procesos de profesionalización que involucraran temáticas de Igualdad y No Discriminación.

Además del cumplimiento establecido en la meta de 2018, este rubro en general ha mantenido un crecimiento sostenido desde 2016 (ver gráfica 17), aun cuando estos procesos, por su mayor profundidad y duración, son llevados a cabo por menos entes y por menos personas.

Entre los temas que se abordaron en los procesos de profesionalización implementados en 2018 se encuentran los derechos de las mujeres, la legislación y el marco jurídico del derecho a la igualdad y no discriminación, así como el enfoque que permite transversalizarlo; atención ciudadana, derechos humanos y derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación.

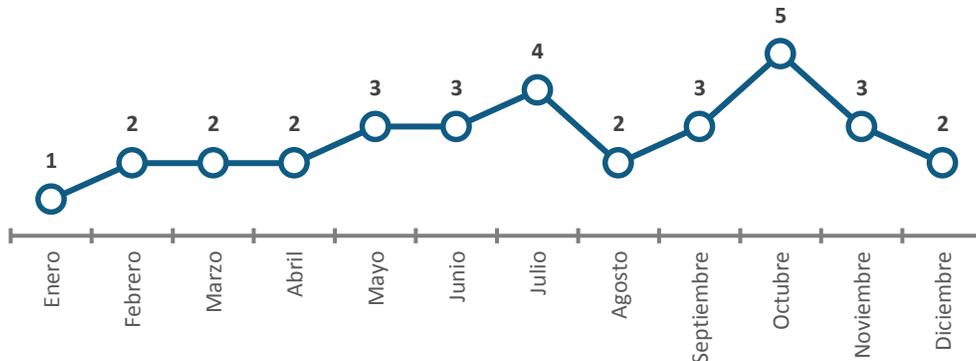
⁸ Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018.

Gráfica 17. No. de personas servidoras públicas en procesos de profesionalización



En torno a la dinámica de los procesos de profesionalización, un mayor número de entes reportó haberlos llevado a cabo en agosto y en octubre, contrario a lo que pasó con los primeros meses del año y a finales del mismo (ver gráfica 18).

Gráfica 18. No. de entes que reportaron implementar procesos de profesionalización por mes



Procesos de difusión

Visibilizar y fomentar la reflexión en torno al problema público de la discriminación, así como la violación al Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación que constituye la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de derechos a una persona por sus características físicas, sexuales, identitarias, religiosas o cualquier otra, es el principal propósito de las acciones de difusión.

Promovidas por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México en el ejercicio de sus facultades, las acciones de difusión consisten en divulgar, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales y publicitarios, contenidos que den cuenta de los orígenes, efectos y dinámicas de la discriminación.

El fundamento legal de las acciones de difusión se encuentra en el artículo 18 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, fracción III que

insta a “que los entes públicos destinen parte de sus espacios en los medios masivos de comunicación para promover y difundir el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación”.

En 2018, se registraron 6,031 personas informadas y 60,960 acciones en materia de no discriminación. El número de personas informadas se llevó a cabo a través de promotores ciudadanos, cuya acción se concentró, principalmente, en los meses que van de agosto a octubre. Esta cifra rebasó la meta impuesta para 2018, que establecía que al menos 500 personas debían estar informadas en materia de no discriminación.

El número de acciones, por su parte, también rebasó la meta impuesta para 2018, la cual requería de al menos 90 acciones. La mayor parte de las acciones, se llevaron a cabo a través de medios impresos, tales como trípticos y dípticos. Se puede observar en la tabla 6, el desglose de todos los medios por los cuáles se llevaron a cabo las acciones.

Tabla 6. Acciones de difusión por medio			
No.	Medio	Total	Porcentaje
1	Trípticos	25,005	41%
2	Dípticos	21,500	35%
3	Carteles	10,250	17%
4	Correos institucionales	2,956	5%
5	Twitter	605	1%
6	Facebook	465	1%
7	Intranet	81	0%
8	Sitios web	41	0%
9	Programas de televisión	25	0%
10	Periódicos murales	11	0%
11	Programas de radio	11	0%
12	Videos	10	0%
Total		60,960	100%

En resumen, se puede mencionar que las fortalezas de este eje estriban en los procesos de difusión, sensibilización, capacitación, profesionalización para servidores públicos que ejecuta con niveles altos de eficacia. Pese a los éxitos antes mencionados, las áreas de oportunidad se siguen observando en materia de la implementación de las líneas relacionadas con la difusión sobre acoso escolar y discriminación en instituciones educativas de nivel básico, pues no se obtuvo evidencia de que tales acciones fueran implementadas durante 2018. Se requiere de esfuerzo, cooperación y atención interinstitucional para poder ejecutarlas.

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

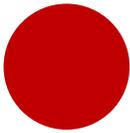
Ante el contexto de discriminación estructural, el Estado busca nivelar los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad. Este ejercicio, está inscrito en la política pública antidiscriminatoria⁹ como *acciones afirmativas*, mismas que consisten en el otorgamiento de beneficios para las personas cuyo sexo, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia u origen étnico o nacional, discapacidad, condición jurídica o cualquier otra situación, condición o característica han restringido y restringen el pleno goce de sus derechos. Tales beneficios, se caracterizan por ser temporales y estar focalizados a grupos de población bien identificados.

En la Ciudad de México, las medidas afirmativas son implementadas a través del PAPED, que en su edición 2016-2018, estableció nueve líneas de acción, de las cuales, seis se cumplieron, una parcialmente cumplida y dos no fueron cumplidas. A continuación en el cuadro 10 se exponen las nueve líneas de acción que componen al eje, con sus respectivos avances.

Cuadro 10. Nivel de avance de las líneas de acción del eje 6				
	L.A.	Línea de acción	Indicador	Semáforo
6.1	Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión.	Número de 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.	

⁹ Definidas por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 15, séptimus y octavus.

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.	
-----	---	--	--	---

Acciones afirmativas para la igualdad en el acceso al empleo

Las medidas afirmativas que fueron implementadas durante el 2018, están dirigidas a grupos de atención prioritaria como personas migrantes, niñas, niños y adolescentes y personas privadas de su libertad.

Las medidas dirigidas a todos los grupos prioritarios buscan garantizar el derecho a la igualdad en el goce del derecho a un empleo digno. Es por ello que, a través del PAPED se busca que las instituciones del Gobierno de la CDMX contemplen a personas en situación de discriminación para ocupar puestos en la administración pública.

En este sentido, en 2018 se reportaron 13,500 personas pertenecientes a grupos prioritarios contratadas en la administración pública local, siendo estas principalmente mujeres (10,240) jóvenes (5,493), personas adultas mayores (897) y personas con discapacidad (559).¹⁰ En torno a los otros grupos prioritarios, no se cuenta con información para estimar el número de personas contratadas. Situación que puede obedecer a la poca información provista en 2018 debido al cambio de gobierno de la administración pública local y a la alta sensibilidad de algunos datos (por ejemplo los relativos a preferencia y orientación sexual).

Acciones afirmativas para el goce del derecho a la educación

El Gobierno de la Ciudad de México ejecutó acciones afirmativas focalizadas en niñas, niños y adolescentes, mismas que estuvieron centradas en la eliminación de las barreras en el acceso y goce del derecho a la educación, a través de tres programas, los cuales registraron en 2018 un total de 322,795 beneficiarios, cifra que rebasó a los 314,670 registrados en 2017. A continuación, se describen las generalidades de cada programa.

Educación garantizada

Educación Garantizada es un programa social que implementa el Gobierno de la Ciudad de México que constituye en sí mismo, una medida afirmativa. Si bien, su propósito es reducir la deserción escolar, está focalizado en aquellas niñas, niños y adolescentes que han perdido la protección económica brindada por su familiar o tutor debido a incapacidad o deceso de este último.

¹⁰ La suma de estos grupos de población no da como resultado 13,500, dado que una persona servidora pública puede estar cuantificado en más de una categoría.

Se pueden observar los detalles de su funcionamiento en el Cuadro 11, mismo que describe los resultados que mostró este programa en 2016, año en el que se le realizó una evaluación de impacto.

Cuadro 11. Diseño y resultados del Programa Educación Garantizada	
Componente	Descripción
Propósito	Reducir la deserción escolar originada por la desprotección derivada del deceso o incapacidad del familiar o tutor responsable del sostenimiento económico del hogar
Servicios o bienes otorgados	Apoyo económico: \$832
Servicios proporcionados bajo demanda	Atención de salud, psicológica y jurídica Recreación y cultura
Población potencial	Niñas, niños y jóvenes en educación preescolar, primaria, secundaria y media superior de 3 a 18 años en escuelas públicas
Población atendida en 2018	9,368 derechohabientes
Año de evaluación del programa	2016
Tipo de evaluación	Evaluación de Impacto
Hallazgos	El Programa presenta resultados a corto plazo Los efectos del programa no son permanentes: después de dos años de otorgado el apoyo monetario incrementa la probabilidad de deserción.

Fuente: Evalúa CDMX

Los hallazgos derivados de la evaluación señalan que este programa constituye una medida con efectos positivos en la deserción a corto plazo. Para que tales efectos pudieran ser sostenibles en el tiempo, se recomendó ajustar el monto otorgado según la inflación para evitar una pérdida del poder adquisitivo así como promover el servicio de apoyo psicológico entre las personas usuarias.

Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal Prepa Sí

De acuerdo con la medición del abandono escolar realizada por el Instituto Nacional de Evaluación de la Educación, la tasa de abandono escolar en el nivel medio superior en la Ciudad de México es de 24.4%, cifra que rebasa la tasa nacional de abandono, situada en 15.5%. Esta dinámica es la que el Gobierno de la Ciudad de México intenta reducir a través del Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal Prepa Sí.

Prepa Sí es un programa social que busca disminuir la deserción escolar de alumnas y alumnos residentes en la Ciudad de México, inscritos a nivel bachillerato en una escuela pública a través de estímulos económicos (ver Cuadro 12. generalidades de Prepa Sí).

Cuadro 12. Generalidades del programa Prepa Sí	
Componente	Descripción
Propósito	Operar un sistema de estímulos económicos para contribuir a que las y los estudiantes residentes en la Ciudad de México que cursan el bachillerato en instituciones públicas ubicadas en dicha entidad, no tengan que abandonar sus estudios por falta de recursos económicos.
Servicios o bienes otorgados	Estímulos económicos de \$500, \$600 y \$700 según su promedio de calificaciones
Población potencial	Estudiantes del nivel medio superior que estudien en escuelas públicas en la Ciudad de México y que residan en dicha Entidad, haciendo extensivo dichos estímulos a las y los beneficiarios que ingresen y cursen el primer año de estudios de nivel superior que hayan sido beneficiarios del programa
Población atendida en 2018	215, 000 derechohabientes

Fuente: FIDEGAR, 2019.

Si bien, aún no se cuenta con una evaluación del programa, en 2017 se llevó a cabo una valoración interna de la satisfacción de las personas beneficiarias,¹¹ misma que encontró que la percepción de los beneficiarios es muy buena, ya que consideran que el programa es capaz de reducir el abandono escolar en estudiantes, postergando su inserción en el mercado laboral. De acuerdo con tal evaluación, las personas beneficiadas también consideran que el programa motiva a estudiantes a ingresar al bachillerato y a la educación superior.

Niños talento

El Gobierno de la CDMX, a través del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF), puso desde 2007 en marcha el *Programa Niños Talento*, cuyo propósito es satisfacer las necesidades educativas de la niñez con aptitudes sobresalientes.

Está dirigido a personas menores en edad de los seis hasta los quince años inscritos en escuelas públicas de educación primaria y secundaria de la Ciudad de México son derechohabientes de servicios extraescolares y transferencias monetarias, entre otras generalidades que se pueden apreciar en el Cuadro 13.

Cuadro 13. Generalidades del programa Niños Talento	
Componente	Descripción
Propósito	Fortalecer condiciones académicas y económicas y contribuir al derecho al desarrollo físico, mental, material y cultural de NNA en áreas del arte, ciencias y deporte

¹¹Informe de Evaluación Interna 2017 del Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal, "Prepa Sí". Fideicomiso de Educación Garantizada del Distrito Federal. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en: <http://www.sideso.cdmx.gob.mx/documentos/2017/evaluaciones/od/fidegar/Prepa%20si.pdf>

Servicios o bienes otorgados	Estímulo económico mensual Una hora de actividad a la semana en alguna disciplina de las artes, ciencias, y deportes.
Población potencial	Niñas y niños de 6 a 15 años de edad, vulnerables por carencia social, con aptitudes académicas sobresalientes que residan y estén inscritos en escuelas públicas de nivel primaria y secundaria en la Ciudad de México
Población atendida en 2018	98,427 derechohabientes

Fuente: Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia de la Ciudad de México

De la misma manera que *Prepa Sí*, la evaluación de la que se dispone para este programa, se realizó de manera interna.¹²

La evaluación, que buscó conocer la satisfacción de tutores de las personas derechohabientes del programa, dio a conocer que el 73% de ellos, consideran que el programa contribuye a mejorar el desempeño escolar de la niña o niño y que 78% consideró que el programa es capaz de influir en el desarrollo de habilidades y valores en áreas artísticas, científicas y deportivas. Si bien, estos resultados son de percepción y no constituyen ni sustituyen a una medición de los efectos del programa, sí generan evidencia sobre las contribuciones del mismo.

Acciones afirmativas para personas privadas de su libertad

De acuerdo con la CNDH, el Sistema Penitenciario Mexicano se caracteriza por tener una gran variedad de problemáticas constantes al interior de los centros de reclusión, lo que propicia y mantiene diversas violaciones a los derechos humanos de las personas privadas de su libertad.¹³

Asimismo, Inmujeres y UNICEF han advertido que los efectos de estas violaciones generadas en el sistema penitenciario, se agravan para el caso de las mujeres debido a las prácticas de discriminación que tienen como causa su género. Las consecuencias de tales actos, son vividas tanto por las mujeres privadas de su libertad, como para sus hijas e hijos, quienes enfrentan situaciones de desamparo, carencias materiales y afectivas al verse apartados de sus madres.¹⁴

En aras de prevenir potenciales violaciones al derecho a la igualdad de las mujeres privadas de su libertad, el Gobierno de la capital del país mantuvo un espacio en 2018 para la convivencia entre madres, padres, hijas e hijos, en el cual se difundió además, información en materia de derechos humanos.

¹² Evaluación interna 2017 del Programa de Niñas y Niños Talento. Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia de la Ciudad de México. Consultado el día 13 de febrero de 2019. Disponible en la página:

<https://www.dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5ad/f87/9a9/5adf879a99f80190499922.pdf>

¹³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Informe Anual de Actividades 2018. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10079>

¹⁴ Niños y niñas invisibles. Hijos e hijas de mujeres reclusas. Instituto Nacional de las Mujeres y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2002. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en la página: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100836.pdf

Acciones afirmativas para personas migrantes

Las personas que se encuentran en una situación migratoria irregular, suelen ser víctimas de la negación de sus derechos fundamentales, de prácticas discriminatorias y de actitudes basadas en prejuicios y xenofobia en su contra.¹⁵ Es por ello que, en 2018, el Gobierno implementó diversas medidas que para atender la llegada de más de 7,000 personas migrantes provenientes de Centroamérica.¹⁶

En conjunto con organizaciones como Médicos Sin Fronteras, INMUVI, IMEDIN y organismos internacionales como ACNUR, UNICEF y OACNUDH, el Gobierno de la Ciudad proveyó de alojamiento, tres alimentos por día, servicios médicos y pruebas rápidas de laboratorio, así como insumos, medicamentos, material de curación e insumos de laboratorios. Se instalaron módulos para brindar asesoría jurídica a las personas migrantes ante presuntos ilícitos, se promovió el derecho a la igualdad de las personas, se hizo acompañamiento en los trámites requeridos para regularizar la situación migratoria y se brindaron diversos servicios de asistencia.

Acciones afirmativas para personas indígenas

De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social¹⁷, 71.9% de las personas indígenas en México se encuentran en situación de pobreza y la presencia de este tipo de población, de acuerdo con el INEGI es de 8.8%. Es decir, del total de habitantes de la Ciudad de México, 785 mil personas se auto adscriben como indígenas.

En consideración a ello, el Gobierno de la CDMX, con el propósito de implementar medidas afirmativas dirigidas a que el goce del derecho al empleo se realice de manera igualitaria, aprobó 16 solicitudes para el desarrollo de emprendimientos económicos que contribuirán con la generación de autoempleos para personas de pueblos originarios y comunidades indígenas de la Ciudad de México. Asimismo y en consideración del carácter interseccional de la discriminación, se dictaminaron positivamente 49 solicitudes de apoyos a grupos de mujeres para el equipamiento en la apertura de actividades productivas y 11 solicitudes para el fortalecimiento y/o consolidación de emprendimientos económicos.

Acciones afirmativas para las mujeres despedidas por embarazo

El embarazo, es el primer motivo de discriminación hacia las mujeres. De acuerdo con el COPRED, 34.7% de las quejas y reclamaciones que recibió en 2018 estaban relacionadas con esta causa. Con el propósito de nivelar esta situación, el Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al empleo,

¹⁵Migración y derechos humanos. Portal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

¹⁶ Conferencia de Prensa de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Octubre de 2018. Consultada el 13 de febrero de 2019. Disponible en la página:
<http://www.comunicacion.cdmx.gob.mx/noticias/nota/alistan-autoridades-puente-humanitario-para-exodo-migrante>

¹⁷ Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social. 2018. Consultado el día 13 de febrero de 2019. Disponible en:
https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf

operan el Programa “*seguro de desempleo*”, mismo que ha incluido entre sus beneficiarios a mujeres que han sido despedidas por motivos de embarazo.

La operación del Programa, por su parte, se ejecuta de manera coordinada con otras instituciones, entre ellas, el COPRED, quién tiene la atribución de emitir un documento u opinión, que acredite la discriminación por embarazo, canalizando así a las víctimas a la solicitud del seguro.

Ambos aspectos constituyen una fortaleza, con respecto al diseño y la operación del Programa; esto de acuerdo con la evaluación de impacto realizada en 2015 por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México¹⁸ Asimismo, el Informe establece que el apoyo brindado ha otorgado una especial atención a las mujeres quienes, argumenta, se encuentran en condiciones más difíciles para desarrollarse en el mercado laboral.

Además, los resultados de tal evaluación mostraron que la mayor parte de las personas encuestadas en la evaluación (57%) logró insertarse rápidamente al mercado laboral. Aspecto que deja en claro la eficacia de esta medida afirmativa.

Para terminar, queda establecido que las fortalezas halladas en la evaluación de este eje, estriban en las medidas que fueron dirigidas a personas privadas de su libertad, niñas, niños y adolescentes y personas migrantes; las fortalezas, principalmente de gestión con unas algunas excepciones centradas en los resultados, son acciones encaminadas a proteger derechos relativos a la educación, a la reinserción, a la salud y al trabajo. No obstante, también el eje cuenta con áreas de oportunidad, constituidas por medidas que no fueron implementadas durante el año o no se reportaron, aun cuando se encuentran asentadas en el Programa.

¹⁸ Evaluación Externa de Impacto del Programa Seguro de Desempleo 2009-2014. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, 2015. Consultado el 19 de febrero de 2019. Disponible en: https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/files/Atribuciones/programassociales/Eexternas/2015/inf_pdesem_2015.pdf

Conclusiones

La entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como el cambio administrativo de la administración pública local, coinciden con la conclusión del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, en su edición trienal, forjando con ello una coyuntura política que representará grandes retos y oportunidades para las políticas públicas en la materia.

El primero de los retos estriba en que las acciones institucionales encaminadas a prevenir y eliminar la discriminación deben encontrar su alineación con el marco jurídico de la Ciudad, entre ellas la nueva Constitución Política de la Ciudad de México, así como la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías, las cuáles constituyeron a la Capital como una entidad federativa y establecieron nuevas obligaciones en materia de la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos.

Aunado a ello, el cambio administrativo trae consigo la reingeniería de las instituciones del gobierno capitalino, lo que representará otro reto en el orden programático-financiero y de vinculación interinstitucional para el diseño y ejecución de la próxima edición del PAPED.

El rediseño del programa, deberá considerar y sortear estos factores coyunturales de manera favorable, así como incorporar los aprendizajes obtenidos a través de la evaluación de la edición trienal del PAPED y en general, de toda la implementación, desde 2013. En el mismo sentido, resulta importante que las fortalezas enunciadas tanto a nivel estructural y de procesos, se perpetúen en la medida de lo posible.

En lo que a materia del diseño de la política pública corresponde, resulta indispensable insistir en la incorporación a los procesos de planeación, presupuestación, y programación de acciones, programas, proyectos y políticas, el Enfoque del Derecho a la Igualdad y la No discriminación. Los presupuestos públicos son herramientas para la redistribución equitativa del recurso público y para el cierre de brechas de desigualdad y, sin duda representan una encomienda para los entes públicos de la actual administración para dar cumplimiento a obligaciones del Estado en la materia, ya que pese a que el Programa tuvo una duración de tres años, no se han incorporado las líneas de acción a los Programas Operativos Anuales, considerando que son instrumentos de corto plazo, con vigencia anual y elaborados por los entes públicos del poder ejecutivo.

Finalmente, se hace hincapié en que el presente Informe es resultado de la información que reportan los entes públicos, no sustituye ni constituye una valoración de los efectos de las acciones realizadas, lo que se traduce en que las fortalezas y las áreas de oportunidad encontradas a partir de la evaluación del Programa, en su mayoría, dan cuenta de la existencia o ausencia de acciones que aterricen los compromisos del Gobierno de la Ciudad, en materia de Igualdad y No Discriminación.

Recomendaciones

Derivadas de los hallazgos y conclusiones realizadas tras el presente ejercicio de evaluación, se emiten las siguientes recomendaciones específicas derivadas de la revisión de las líneas de acción:

- Elaborar un protocolo para la atención de presuntas víctimas de discriminación y lineamientos para la reparación del daño en casos de violaciones a derechos de grupos de atención prioritaria.
- Capacitar a los contralores ciudadanos en temáticas específicas de derechos humanos y no discriminación.
- Generar mecanismos que permitan dar cuenta de los establecimientos que no cuentan con la Placa Antidiscriminatoria.
- Fortalecer el diseño del Gran Trato Igualitario, definiendo los incentivos para el sector privado y los criterios para el otorgamiento de reconocimientos.
- Ampliar y consolidar la implantación, uso y actualización de documentos y formatos accesibles para grupos en situación de discriminación.
- Difundir información sobre discriminación en escuelas públicas de nivel básico.
- Promover políticas incluyentes en las empresas contratadas por el Gobierno de la Ciudad.

Como recomendaciones generales, transitar a que el PAPED sea un Programa Especial del Plan General de Gobierno o en su defecto del Programa de Gobierno, y con ello impulsar la transversalidad del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones públicas.

Como Programa Especial de largo alcance, se podrían diseñar otros mecanismos de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e incluso algunos efectos de las acciones que han tenido continuidad.

Lo que a su vez, haría indispensable la incorporación de acciones, proyectos y políticas a los procesos de programación-presupuestación, para lograr mayor efectividad en el diseño e implementación de acciones por parte de los entes públicos. En la Ciudad de México el análisis del presupuesto y la relación con los derechos humanos aún debe fortalecerse, ya que todavía existen retos para lograr la progresividad en la satisfacción de los mismos.

Los alcances que se han logrado a través de la vinculación interinstitucional, resultan estratégicos a la luz de la creación de instancias con facultades en la transversalización de la perspectiva de derechos humanos y en la evaluación de derechos humanos: el Sistema Integral de Derechos Humanos y el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, donde el COPRED juega un papel importante en esta nueva arquitectura institucional.

Los desafíos siguen siendo muchos. Sirva la presente evaluación para fijar un precedente de las acciones realizadas como los retos la implementación de acciones futuras que abonen a la prevención y eliminación de la discriminación, aspirando a hacer realidad que el goce pleno de los derechos humanos para todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Bibliografía

- Banco de indicadores educativos. Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. Consultado el 14 de febrero de 2019. Disponible en: https://www.inee.edu.mx/bie_wr/mapa_indica/2017/PanoramaEducativoDeMexico/EF/2017_EF_Cm.pdf
- Curso de Formación de Instructores, documento de trabajo. Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, 2017.
- Conferencia de Prensa de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Octubre de 2018. Consultada el 13 de febrero de 2019. Disponible en la página: <http://www.comunicacion.cdmx.gob.mx/noticias/nota/alistan-autoridades-puente-humanitario-para-exodo-migrante>
- Evaluación Externa de Impacto del Programa Educación Garantizada. Consejo de Evaluación para el Desarrollo Social en la Ciudad de México, 2016. Consultado el 14 de febrero de 2019. Disponible en: <https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/evaluaciones%20externas/resumen-e-informeeducaciongarantizada.pdf>
- Evaluación interna 2017 del Programa de Niñas y Niños Talento. Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia de la Ciudad de México. Consultado el día 13 de febrero de 2019. Disponible en la página: <https://www.dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5ad/f87/9a9/5adf879a99f80190499922.pdf>
- Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018. COPRED, 2016. Consultado el 14 de febrero de 2019. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/7ee/59f3497ee3c4a257480534.pdf>
- Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018. COPRED, 2017. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5b7/313/739/5b73137390e44875914357.pdf>
- Informe de Evaluación Interna 2017 del Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal, “Prepa Sí”. Fideicomiso de Educación Garantizada del Distrito Federal. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en: <http://www.sideso.cdmx.gob.mx/documentos/2017/evaluaciones/od/fidegar/Prepa%20si.pdf>

- Informe Anual de Actividades 2018. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10079>
- Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social. 2018. Consultado el día 13 de febrero de 2019. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf
- Migración y derechos humanos. Portal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. . Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en la página: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Migrants/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx>
- Niños y niñas invisibles. Hijos e hijas de mujeres reclusas. Instituto Nacional de las Mujeres y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2002. Consultado el 13 de febrero de 2019. Disponible en la página: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100836.pdf
- Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018.
- Solís, Patricio. Discriminación estructural y desigualdad social, CONAPRED, 2017. Consultado el 14 de febrero de 2019. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf

Normatividad

- Constitución Política de la Ciudad de México. Última reforma 5 de febrero de 2017. http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/65470/69/1/0
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF), publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, última reforma el 24 de abril de 2017. Consultada el 21 de enero de 2019. Disponible en: http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/65561/31/1/0
- Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal. Última reforma 4 de mayo de 2018. http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/65956/31/1/0
- Código Penal para el Distrito Federal. Última reforma 18 de octubre de 2018.

http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66151/11/1/0

- Lineamientos para la elaboración de las reglas de operación de los programas sociales para el ejercicio 2018. Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Publicados el 31 de octubre de 2017.
<https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/files/Estudios/lineamientos/reglas-op/lineamientos-elaboracion-ro-2018.pdf>

Acrónimos

AEP	Autoridad del Espacio Público 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
CDHDF	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México
CFILMA	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
CG	Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
DGIDS	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social de la Ciudad de México
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
EAP CDMX	Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México
EVALUA CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México
FES	Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México
FICEDA	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
FONDECO	Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México
FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
IAAM	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores de la Ciudad de México
IASIS	Instituto de Asistencia e Integración Social de la Ciudad de México
IEMS	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México
ILIFE	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México
INDISCAPACIDAD	Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México
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

JAP	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México
JG	Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México
LGBTTTTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales
LOCATEL	Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL
LPEDDF	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal
METRO	Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México
METROBÚS	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México
PAPED	Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
PGJ	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
PROSOC	Procuraduría Social de la Ciudad de México
SC	Secretaría de Cultura de la Ciudad de México
SG	Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México
SPC	Secretaría de Protección Civil de la Ciudad de México
SM1	Sistema de Movilidad 1
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SECITI	Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
SECTUR	Secretaría de Turismo de la Ciudad de México
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México
SEDEREC	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México
SEDU	Secretaría de Educación de la Ciudad de México
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda de la Ciudad de México
SEFIN	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México
SEGOB	Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México
SEMOVI	Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México
SSP	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México
STE	Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México
STyFE	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
sSSP	Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Ciudad de México

Anexos

1. Carátula del Cuestionario de Evaluación



**Cuestionario para Evaluar la Implementación del
Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018**

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), ha instrumentado desde el 2013 la aplicación del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) con el objetivo de conocer y valorar las acciones que los entes públicos realizan para prevenir y eliminar la discriminación en aras de atender los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF).

Desde entonces, cada año se envía electrónicamente el Cuestionario y la guía de llenado a las entidades públicas, a través de los y las enlaces institucionales del COPRED.

La información que proporcione la institución es muy importante porque permite medir el cumplimiento y el tipo de acciones encaminadas a prevenir, atender, y eliminar la discriminación. La información que registre en este instrumento sirve para conocer y mejorar las acciones, programas y políticas públicas en la materia, al tiempo que abona a la transparencia y a la rendición de cuentas.

En las siguientes pestañas encontrará los módulos que integran el Cuestionario. Se trata de una herramienta con preguntas cerradas, de opción múltiple y abiertas. Para las últimas se deben desarrollar detalladamente las respuestas.

Le recordamos que las respuestas no son individuales, ni exclusivas del área a la que usted se encuentra adscrita/o, sino que corresponden a las acciones que realiza la institución tanto con la población en general, grupos de población, así como con personas servidoras públicas de la entidad o de otras instituciones públicas, privadas u organizaciones de la sociedad civil.

Sólo deben reportarse las acciones en materia de igualdad y no discriminación del período enero a noviembre de 2018. Al final del cuestionario podrá ubicar un recuadro en el cual deberán proyectarse las acciones a realizarse en diciembre de 2018. El envío del Cuestionario deberá realizarse el 5 de diciembre del presente, no habrá prórroga.

Es muy importante que revise y se apoye en la Guía de llenado del Cuestionario y el Glosario.

2. Ejemplo de ficha técnica

 		CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO		
		Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas		
FORMATO DE FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PAPED 2016 - 2018				
1. Datos de identificación de la Entidad / Área	1.1 Entidad responsable	Seleccionar		
	1.2 Área / Unidad responsable			
	1.3 Responsable (s) del indicador			
2. Identificación del Indicador	2.1 Nombre del indicador	4.4 Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad.		
	2.2 Objetivo de la acción (¿Qué se busca lograr con la implementación de la línea de acción?)			
	2.3 Eje estratégico	4. Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México		
	2.4 Tipo de indicador	2.5 Unidad de medida	2.6 Nombre del proceso	
		Eficacia	Licencias	Medidas de nivelación
	3.1 Línea de base	Escriba aquí el valor de la línea base		Seleccionar año de la LB
	3.2 Meta de la entidad programada (anual)	NO APLICA	3.3 Número de acciones realizadas al periodo	NO APLICA
3.4 Descripción detallada de las acciones ejecutadas en relación al indicador y a la meta (campo de llenado obligatorio)	NO APLICA			
3. Medición y rango del Indicador	3.5 Frecuencia de recolección y revisión	Anual	3.6 Fórmula para calcular el indicador	
			3.7 Presupuesto total utilizado para implementar las acciones (las reportadas el campo 3.3)	
			Número de licencias de paternidad otorgadas, por institución	NO APLICA
3.8 Documentos probatorios (campo de llenado obligatorio)	NO APLICA			
3.9 Comentarios de mejora de las acciones implementadas por el ente público (campo de llenado obligatorio)	SIN COMENTARIOS			

Ma. del Carmen López Mendoza



 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED