



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

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

2019-2020

Informe
de **Evaluación**
2019



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



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Secretaría 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 y Finanzas

Berenice Vargas Ibáñez

Subdirectora de Planeación



Asamblea Consultiva 2019

Laura Bermejo Molina, Presidenta de la Asamblea Consultiva.

Lilian Magidin Bakcht

María de los Ángeles Fuentes Vera

Pamela Cerdeira Morán

Edgar Sanabria-Ramos

Ari Vera Morales

Nathan G. Ambriz Mendoza

Erika Poblano Sánchez

Gilberta Mendoza Salazar

Mónica Garza González

Enrique Torre Molina

Rogelio Herrada

Elizeth Altamirano López

Luis Ortiz Hernández

Tatiana A. Alfonso Sierra,

Ana Mercedes Saiz Valenzuela

Jorge Luis Pantoja

Ángel Adrián Soriano Ruiz

Junta de Gobierno 2019

Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México (SECGOB)

Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)

Secretaría de Salud (SEDESA)

Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
(SECTEI)

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)

Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades
Indígenas Residentes (SEPI)



Agradecimientos

El COPRED agradece la valiosa participación de las siguientes personas en la elaboración del Informe de Evaluación del PAPED 2019-2020:

- Mtra. Teresa Pérez Vázquez
Directora Ejecutiva del Centro de Investigaciones para la Equidad, Política Pública y Desarrollo, A.C.
- Mtra. Paulina Gutiérrez Jiménez
Directora Ejecutiva de C Ciudadano, Construcción y Articulación de lo Público (CIESAS)
- Lucía Hidalgo
Directora Ejecutiva de Alternativas y Capacidades, A.C.
- Areli García Amaro
Coordinadora de Relaciones Interinstitucionales de Alternativas y Capacidades, A.C.
- Mtro. Daniel Ortega Carmona
Docente y Secretario Académico del Centro de Estudios en Administración Pública en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM.
- Mtra. Betzabé Mendoza Paz
Consultora independiente, experta en evaluación, derechos humanos y género, docente en la FCPyS-UNAM
- Dra. Cecilia Paz Contreras Ramírez
Docente y Secretaria Técnica de la Unidad de Género en la FCPyS-UNAM, experta en políticas públicas y evaluación con enfoque de derechos humanos

Así como a los siguientes entes públicos que retroalimentaron los contenidos:

Autoridad del Centro Histórico, Consejo de Evaluación para el Desarrollo Social de la Ciudad de México, Escuela de Administración Pública, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Servicios de Salud Pública, Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaría de Obras y Servicios y la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social.



Índice

Mensaje de la presidenta	7
Presentación	9
Introducción	10
I. Resumen Ejecutivo	11
II. El PAPED	15
III. Metodología de evaluación	17
Fase 1. Actividades preliminares	18
Fase 2. Actividades de gestión interna	20
Fase 3. Análisis, síntesis y evaluación	21
IV. Hallazgos	23
Eje I. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México	24
Eje II. Incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México	38
Eje III. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México	61
V. Áreas de oportunidad y fortalezas	81
VI. Conclusiones	85
Anexo 1. Mesa de trabajo para la revisión del Informe de Evaluación del PAPED, con Academia y Sociedad Civil	86
Referencias	94
Acrónimos	95



Mensaje de la presidenta

La Ciudad de México es un territorio en el que habita y converge una población de gran diversidad. Para el gobierno capitalino es primordial cumplir con las obligaciones que, como Estado, tiene en materia de derechos humanos, es decir, proteger, garantizar, promover y respetar los derechos de todas las personas, sin distinción alguna.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) atiende estas obligaciones y en esa materia, tiene la atribución de diseñar y evaluar el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED), como herramienta de política pública para transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en todas las acciones que lleven a cabo las instituciones de la administración pública local.

El COPRED sabe que una respuesta eficaz para un problema público como lo es la discriminación requiere necesariamente de la unión de esfuerzos de diversos sectores de la población, es por ello, que el PAPED contempla en las etapas de diseño y evaluación, la participación de organizaciones de la sociedad civil y personas expertas de la academia como parte de un ejercicio de transparencia rendición de cuentas y de trabajo colaborativo. Estas miradas permiten que el programa integre en sus acciones la realidad que viven los grupos en situación de discriminación y para determinar cuáles son las medidas necesarias para contribuir al ejercicio de sus derechos. Así también, insertan una mirada crítica al trabajo evaluativo que lleva a cabo anualmente el COPRED, con el objetivo de valorar los resultados que ha tenido el programa e identificar las áreas de oportunidad.

Para este ejercicio, el Consejo recoge aportaciones clave que se expresaron en las mesas de revisión del Informe de Evaluación y coincide con hacer del PAPED la columna vertebral de la política pública antidiscriminatoria, no sólo al interior del propio Consejo sino para la agenda pública en materia de derechos humanos en las que todas las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México somos responsables. Otro planteamiento vertido en la mesa es que el Programa se convierta en el instrumento de planeación del COPRED, para dotar de mayor



coherencia al trabajo interno y fortalecer la institucionalización del programa, así como las evaluaciones que de él emanan.

Finalmente, reconocer que existen áreas de oportunidad en las que trabajar y que el trabajo realizado por la red de enlaces institucionales que representan a los entes públicos, así como aquel se realiza con sociedad civil, academia y sector privado debe robustecerse para que la lucha contra la discriminación sea efectiva. El Consejo confía en que, para la próxima edición del PAPED, este pueda contar con un lugar estratégico en la agenda de gobierno para coadyuvar a la eliminación de los actos discriminatorios, alineándose al próximo Plan General de Desarrollo y, por su puesto, a la Constitución Política de la Ciudad de México.

Geraldina González de la Vega Hernández
Presidenta del COPRED



Presentación

En México, la amplia mayoría de la población se enfrenta a un contexto de *desigualdad estructural*; misma que al rebasar las voluntades individuales e instalarse en el quehacer cotidiano de las instituciones, de las prácticas y costumbres socialmente aceptadas, inundan la vida pública y privada de un desigual acceso y goce de derechos.¹ Las mujeres, las niñas, los niños y adolescentes, las y los jóvenes, las personas indígenas, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales, las y los migrantes, las víctimas, las personas en situación de calle, las personas privadas de su libertad, las y los afrodescendientes, entre otros, son grupos cuyos derechos son sistemáticamente negados, distinguidos, impedidos, menoscabados, restringidos y/o excluidos mediante prácticas perpetuadas históricamente a través de estigmas, estereotipos y prejuicios.

En este contexto, el Estado mexicano ha adquirido el compromiso de garantizar, proteger, respetar y promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación y ha realizado múltiples esfuerzos por asentar en su marco jurídico la prohibición de todo tipo de discriminación. De todos ellos, el más notable es el asentamiento a nivel constitucional de tal prohibición, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la de la Ciudad de México.

Emanada de este marco, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, dispone a todas las autoridades del Gobierno de esta entidad federativa a transversalizar el derecho a la igualdad en todas las políticas, programas y acciones que emprenda. En este sentido, el tránsito desde el compromiso, asentado en leyes primarias y secundarias locales, se traduce en acciones concretas destinadas al pleno goce de derechos.

La programación e implementación de tales acciones, es llevada a cabo por el Gobierno de la Ciudad de México a través del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2019-2020, cuya quinta edición se encuentra vigente actualmente. El presente informe presenta los hallazgos del primer año de ejecución de este programa.

¹ Solís, Patricio. *Discriminación estructural y desigualdad social*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Primera edición, 2017, p. 7.



Introducción

La quinta edición del PAPED es bienal: su temporalidad y diseño son una respuesta a la coyuntura política dada por la entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como el cambio de Gobierno en la entidad. La primera, establece que el Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México, el instrumento rector de las políticas públicas en la Capital, entre en vigor en octubre de 2020 y que su prospectiva, sea a veinte años. Lo anterior, aunado al cambio administrativo, dificulta la alineación programática del PAPED.

Sin embargo, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, mandata al COPRED a diseñar, emitir, difundir, verificar y evaluar el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación.² En este contexto, se planteó que la presente edición del PAPED fuese de carácter transitorio y que la siguiente edición pudiera ser un programa especial y estar alineada al Plan General de Desarrollo y al Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2021-2024.

Lo anterior no significa que la edición no se encuentre en observancia de los instrumentos en materia de derechos humanos: el programa publicado en la Gaceta Oficial en junio de 2019 concentra una serie de instrumentos tanto del derecho internacional de los derechos humanos, legislación federal y local a la cual se alineó el programa.

Así, el presente Informe de Evaluación se circunscribe al primer año de su ejecución; siendo capaz de dar cuenta del cumplimiento de metas, mismas que fueron incluidas en el diseño del programa tanto para 2019 como para 2020.

El primer capítulo del documento es un resumen ejecutivo, mismo que brinda un panorama de los hallazgos incluidos en este Informe. El segundo describe las generalidades del programa. El tercero, describe la metodología de la evaluación, así como la instrumentalización de la misma. En el cuarto capítulo, se pueden encontrar los hallazgos sobre el cumplimiento de las metas para todas las líneas de acción del PAPED. Finalmente, en los últimos capítulos se retoman las lecciones aprendidas y enarbolan algunas reflexiones.

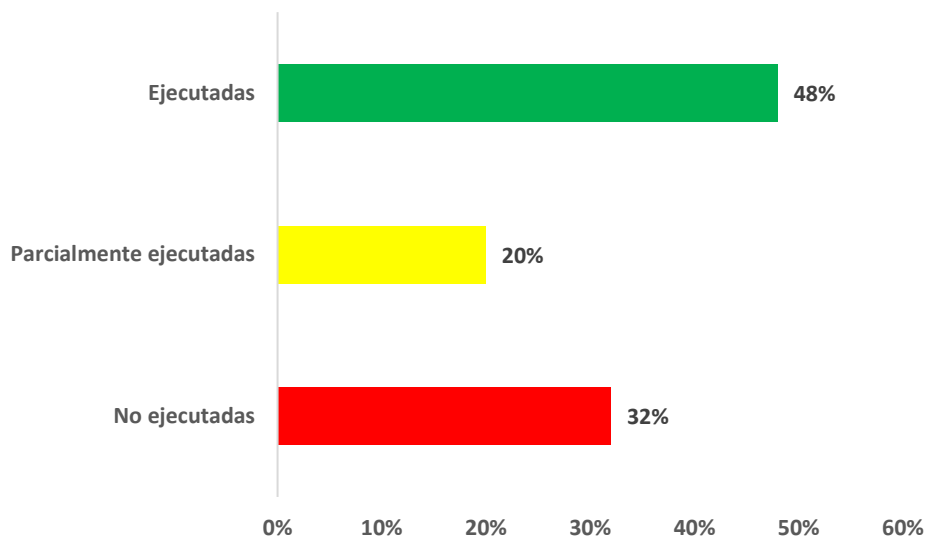
² Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. Artículo 37, fracción I.



I. Resumen Ejecutivo

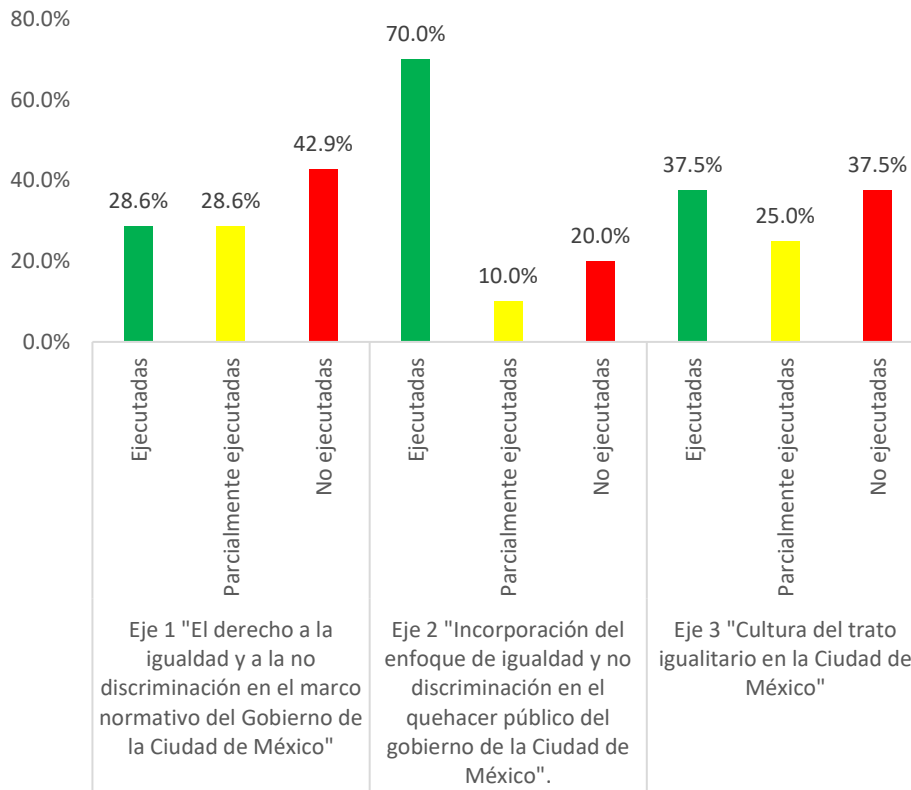
Tras cuatro ediciones, el PAPED 2019-2020 se insertó en un complejo contexto político administrativo. Tal y como se mencionó anteriormente, la transición de gobierno aunada a la entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México generó dificultades para la alineación del programa, para su publicación y para su respectiva ejecución. Pese a ello, en 2019 el PAPED logró que la mayor parte de sus líneas de acción estuvieran ejecutadas (48 por ciento), teniendo además una cantidad significativa (20 por ciento) como parcialmente ejecutadas y finalmente, casi un tercio sin ejecutar (32 por ciento).

Gráfica 1. Proporción de líneas de acción, según su ejecución



Fuente: Elaboración propia con información del Cuestionario para la evaluación del PAPED 2019

Es posible observar que el segundo eje *“Incorporación del enfoque de Igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México”* es el que tiene más líneas en ejecutadas: 70 por ciento de ellas; que además se suman al 10 por ciento que se encuentran con una ejecución parcial.

Gráfica 2. Proporción de líneas de acción, según su ejecución y eje.

Fuente: Elaboración propia con información del Cuestionario para la evaluación del PAPED 2019

Por su parte, el eje con el peor desempeño es el 1 "*El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México*", si se toma como referencia de éxito sus líneas de acción ejecutadas, mismas que no superan el 28.6 por ciento (ver gráfica 2).

Pese a lo anterior, el promedio de ejecución del programa fue de ochenta y seis por ciento, tomando en consideración el avance de todas las líneas de acción del programa, con una distribución mixta: mientras hubo líneas de acción cuyo avance fue nulo, hubo algunas que duplicaron las metas establecidas para 2019 o cuyo crecimiento fue incluso superior. En la tabla 1 se muestra el porcentaje de avance para cada línea de acción.



Tabla 1. Porcentaje de avance según línea de acción

No.	Línea de Acción	% de avance
1.1	Establecer los criterios para la incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer legislativo a través de la elaboración de un manual para Congresistas de la Ciudad de México	100%
1.2	Incorporar el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en los reglamentos, decretos de creación y estatutos que rigen el actuar interno de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	76%
1.3	Incorporar a los Programas Internos de Protección Civil rutas de evacuación accesibles, sin obstáculos y debidamente señalizadas y hacerlos comprensibles para personas con discapacidad	44%
1.4	Impulsar que los trámites y servicios que brindan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con información y formatos accesibles tanto en versión digital como física.	19%
1.5	Reducir la brecha digital en el acceso a la información pública a través de los sitios web de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México	0%
1.6	Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	94%
1.7	Establecer protocolos de atención para los grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud	0%
2.1	Elaborar diagnósticos, estudios, investigaciones e informes en materia de igualdad y no discriminación o grupos de atención prioritaria para el diseño de políticas públicas y programas	193%
2.2	Llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados cuyo propósito sea introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública	143%
2.3	Promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México	100%
2.4	Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México.	14%
2.5	Fomentar la lactancia materna a través de la instalación o mantenimiento de lactarios en inmuebles utilizados por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	78%
2.6	Promover la accesibilidad en las estaciones y en las unidades de transporte público no concesionado	253%
2.7	Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México.	14%
2.8	Implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación	100%
2.9	Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación	278.6%



2.10	Implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación.	113.75%
3.1	Diseñar campañas de difusión para prevenir la discriminación en la Ciudad de México	44%
3.2	Difundir entre la población y las personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México, contenidos sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación y sobre grupos en dicha situación.	199.60%
3.3	Brindar atención jurídica ante actos de discriminación a los peticionarios que acudan al COPRED	100%
3.4	Canalizar a presuntas víctimas de discriminación a las instituciones competentes.	37.50%
3.5	Proporcionar servicios de atención jurídica y psicológica a través de la Línea de la No Discriminación.	36.59%
3.6	Emitir opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos discriminatorios	162.50%
3.7	Emitir opiniones consultivas relacionadas con el derecho a la igualdad y la no discriminación cuando sean solicitadas por instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil	35.2%
3.8	Brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación cometidos en la Ciudad de México	24.1%
3.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias visibles.	0%
3.10	Promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sector privado a través de la entrega de reconocimientos a empresas que cumplan con los criterios establecidos por el COPRED por llevar a cabo acciones enfocadas en la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral	60%

Fuente: Elaboración propia con información del Cuestionario para la Evaluación del PAPED, 2019



II. EI PAPERD

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México es la herramienta de política pública que diseña el COPRED con base en el mandato del artículo 37, fracción primera de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México*, y tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de igualdad y no discriminación en las acciones del Gobierno de la Ciudad de México.

A la fecha, el programa ha contado con cinco ediciones, estando vigente en la actualidad la quinta edición (2019-2020), misma que fue publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 28 de junio de 2019.

El PAPERD 2019-2020 fue elaborado en el contexto de transición administrativa, mismo que representó un reto para la alineación del programa, pues a la fecha de su aprobación, la mayor parte de los instrumentos de planeación y programación de la ciudad no habían sido elaborados.

Esta edición es bienal y pese a su carácter transitorio, retoma todos los elementos de las pasadas ediciones: el fundamento jurídico del programa, la medición de la discriminación en la Ciudad de México, la estructura programática y el proceso de seguimiento y evaluación.

En su estructura, el PAPERD 2019-2020 cuenta con 27 líneas de acción, cada una con un indicador para valorar su cumplimiento, así como metas hacia 2019 y 2020. Estas 27 líneas de acción se distribuyen alrededor de tres ejes estratégicos. Los cuáles se presentan a continuación:



Tabla 2. Ejes y objetivos del PAPED 2019-2020

Nombre	Objetivo
Eje 1. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México.	Objetivo: impulsar la incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el marco normativo y en los instrumentos de gestión pública del Gobierno de la Ciudad de México.
Eje 2. Incorporación del Enfoque de igualdad y No Discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México.	Objetivo: Promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México, a través de eventos, investigaciones, medidas de nivelación, así como procesos educativos y formativos en la materia.
Eje 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México.	Objetivo: Fortalecer la cultura del trato igualitario en la Ciudad de México, mediante la difusión de contenidos relacionados con derechos humanos, discriminación y mecanismos de denuncia; la atención de presuntas víctimas de discriminación y medidas de prevención de discriminación en el sector privado.

Fuente: Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019-2020

El primero de los ejes del programa, cuenta con siete líneas de acción, el segundo y el tercero con diez cada uno. Cada línea de acción muestra el fundamento jurídico que la sustenta, así como las entidades públicas y demarcaciones territoriales responsables de ejecutarla. En total, el programa contó con 27 líneas de acción, cada una con su indicador y meta para 2019 y 2020.



III. Metodología de evaluación

Una de las competencias que la LPEDCM le confiere al COPRED es la de evaluar que las políticas, programas y acciones del Gobierno de la Ciudad de México incorporen medidas para prevenir y eliminar la discriminación.³ Para esto, el Consejo diseña indicadores capaces de valorar la principal herramienta con la que es transversalizado el derecho a la igualdad: el PAPED.

La evaluación verifica que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad alcancen la meta anual establecida en el programa. En ese sentido, la evaluación valora la ejecución de acciones que den cuenta de los esfuerzos realizados en la materia para concretar los compromisos del Estado mexicano, adquiridos tras la firma o ratificación de determinados instrumentos del derecho internacional.⁴

El proceso de evaluación comienza con el diseño de los indicadores y culmina con la publicación del Informe de Evaluación e involucra diversas tareas que para su mejor comprensión, se han colocado en diagrama de flujo en la figura 1 y clasificado en las siguientes fases:

Fase 1. Actividades preliminares. Involucra el diseño de los indicadores e instrumentos para la evaluación, la elaboración y socialización de guías para su llenado y la construcción de bases de datos para la gestión de la información, entre otras.

Fase 2. Actividades de gestión interna. Durante esta fase, la red de enlaces institucionales se encarga de recopilar y sistematizar información estratégica (relacionada con los objetivos, metas y líneas del programa) para su posterior envío al COPRED.

³ Art. 37 Fracc. XXXIV y XXXV de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.

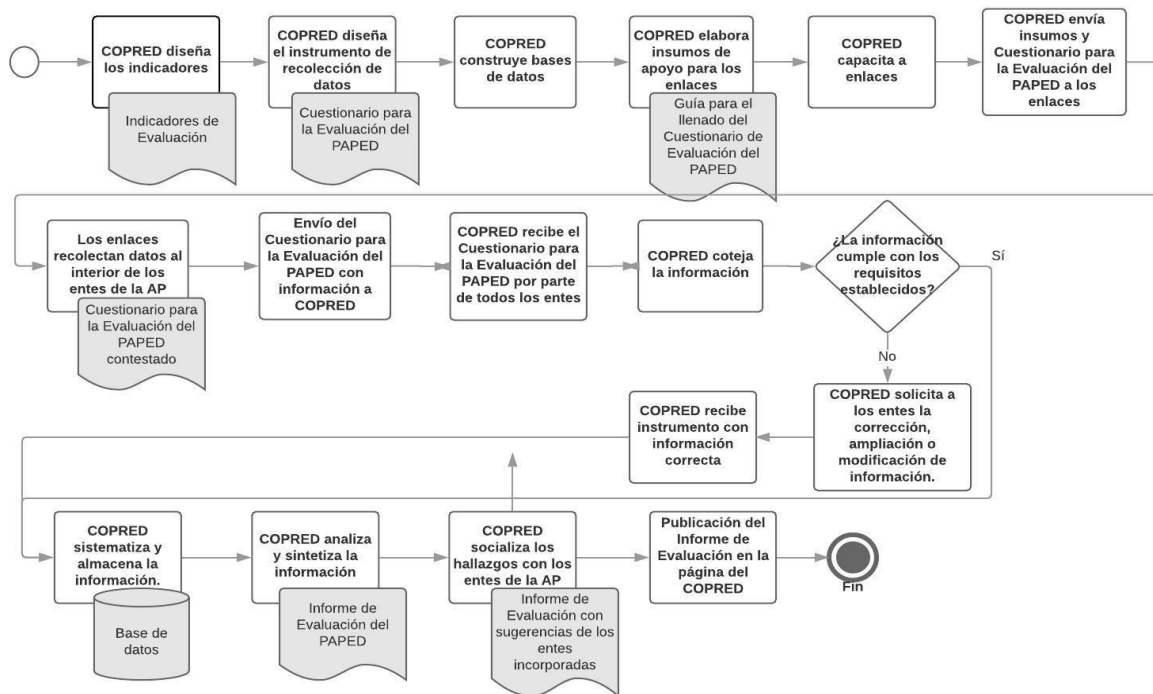
⁴ Indicadores para Derechos Humanos: guía para la medición y la aplicación. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Disponible en:

https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/Human_rights_indicators_sp.pdf

Fase 3. Análisis, síntesis y evaluación. El responsable de esta fase es el COPRED, quién recibe la información proveniente de los entes de la administración pública para su cotejo, sistematización, codificación y análisis. Una vez analizada la información, ésta se sintetiza en el Informe de Evaluación del PAPED.

A continuación, se describe con mayor profundidad cada una de las siguientes fases.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de evaluación del PAPED



Fase 1. Actividades preliminares

Para que el proceso de evaluación se lleve a cabo, se requiere emplear diversos instrumentos y estrategias que permitan recolectar la información.

Una de las estrategias que el PAPED utiliza tanto para su ejecución como para su evaluación, es una estrategia en red. A principios de año, el COPRED solicita a los entes públicos del Poder Ejecutivo del gobierno de la capital y a las demarcaciones territoriales, que



designe a una persona servidora pública que funja como *enlace* entre el Consejo y la institución donde labora.

Esta estrategia reticular permite que las y los enlaces institucionales recolecten, sistematicen y reporten la información de su institución tanto para el ejercicio de seguimiento, a mediados de año, como para el de evaluación, hacia finales del mismo. Por supuesto, para que las y los enlaces sean capaces de lograr este objetivo, se requiere capacitar a las personas servidoras públicas en el uso de los instrumentos de recolección de información, así como la plataforma para el reporte de la misma. A continuación, se describe tal proceso con mayor detalle.

Instrumentalización de la evaluación

El cuestionario para la evaluación del PAPED es el instrumento que permite recolectar la información de todos los entes implementadores a través de más de 200 preguntas que buscan conocer el logro de las metas planteadas para cada línea de acción. Cabe destacar que no todos los entes deben responder el total de las preguntas del cuestionario. Las preguntas que deberán contestar cada enlace están en función de las líneas de acción que le fueron asignadas al ente público.

El cuestionario cuenta con dos versiones: una *imprimible* y otra *en línea*. La *versión imprimible* permite conocer cuál será la información requerida, así como su unidad de medida y puede ser compartida por el enlace institucional con otras personas servidoras públicas, en aras de recolectar la información requerida.

La *versión en línea* se encuentra en una plataforma digital con un formato accesible, sólo está disponible para la persona enlace designada y se abre durante los últimos meses del año. Esta plataforma permite que, una vez que ha sido recolectada la información al interior de cada ente, sea capturada, sistematizada y registrada.



Tanto para la versión imprimible, como para la versión en línea, el COPRED ha elaborado insumos que les permitirán a los enlaces institucionales familiarizarse con el instrumento en ambas versiones: un video tutorial y una sección de preguntas frecuentes se encuentran disponibles en la página web del Consejo, además del acompañamiento que se brinda a las y los enlaces durante el proceso de evaluación.

Sesiones de inducción a Enlaces

El COPRED organiza anualmente las sesiones de inducción con el propósito de socializar la importancia del programa, así como del proceso de seguimiento y evaluación, dotar de conocimientos y habilidades a las personas servidoras públicas que recolectaran y registraran la información en el marco del PAPED.

Durante esta sesión, se realizan ejercicios de simulación en el uso de la plataforma en línea, se presentan los insumos y se resuelven dudas relacionadas con el proceso de evaluación.

Fase 2. Actividades de gestión interna

Una vez que los instrumentos han sido diseñados y las personas designadas enlaces institucionales están capacitadas en su uso, se requiere que al interior de cada ente público se recolecte la información necesaria con las áreas y personas responsables de la implementación de las líneas de acción. Esta fase debe dar por resultado la información necesaria para desarrollar una valoración de los logros alcanzados por cada entidad pública. Los pasos a seguir durante esta fase son los siguientes:

1. Identificar las líneas de acción del programa que le corresponde implementar al ente.
2. Identificar las áreas del ente que son responsables de proveer la información



3. Solicitar la información requerida a las áreas identificadas, usando la versión imprimible del cuestionario para la evaluación del PAPED.
4. Reportar la información compilada a través de la versión en línea del cuestionario para la evaluación del PAPED.

Fase 3. Análisis, síntesis y evaluación

Esta es la fase en la cual la información recolectada se coteja, limpia, almacena, sistematiza, analiza y sintetiza, para la posterior elaboración del Informe de Evaluación. A continuación, se brindan más detalles de cada uno de estos momentos.

Solicitud y recepción de información. Los entes públicos hacen envío de la información sobre la ejecución de actividades a través del cuestionario para la evaluación del PAPED en su versión en línea.

Cotejo de la información. La Subdirección de Evaluación (SE) del COPRED, revisa la información enviada por los entes. De ser necesario, se comunica con las y los enlaces de las instituciones para hacer correcciones, aclaraciones o peticiones de ampliación de la información.

Sistematización y almacenamiento. La Subdirección de Evaluación realiza las acciones necesarias para homogeneizar el formato de la información para su análisis.

Elaboración del Informe de Evaluación. Durante este momento, se analiza y sintetiza la información para la redacción del documento.

Revisión y publicación del Informe de Evaluación. El Informe es revisado por diferentes autoridades del COPRED, se lleva a cabo una mesa de análisis para la retroalimentación del documento y, una vez que se tiene la versión final, se socializa con los entes de la administración pública, la academia y organizaciones de la sociedad civil, para su posterior publicación en la página del Consejo.



Herramientas de análisis Cada una de las líneas de acción que componen el PAPED tiene una meta a cumplir. Con el propósito de valorar este cumplimiento se desarrolló una escala a manera de semáforo, que asigna un color a las líneas de acción que indica el porcentaje de cumplimiento con respecto a la meta. En la tabla 3 se puede apreciar tal escala.

Tabla 3. Escala de cumplimiento

Semáforo	Porcentaje de cumplimiento de la meta
	96% a 100%
	80% a 95%
	65% a 79%
	40% a 64%
	Menos de 39%

Fuente: Subdirección de Evaluación



IV. Hallazgos

En esta sección se sintetizan los hallazgos para cada una de las líneas de acción que componen el programa. Para su comprensión, la información se sistematizó en un cuadro por cada línea de acción, la cual está acompañada del indicador que permite conocer su ejecución. En la sección del *desempeño* se puede encontrar la línea base, la meta planeada para 2019, la alcanzada durante el mismo año y porcentaje de avance.

Las cifras y datos expuestos en línea base, provienen de la medición realizada en 2018. Es por esta razón, que algunas de las líneas de acción no cuentan con información al respecto, especialmente aquellas que fueron diseñadas exclusivamente para el PAPED 2019-2020. De igual forma, algunas líneas basales tienen cifras superiores a las metas establecidas en 2019; esta disminución se explica entre otras cosas, por la reducción de personal al interior de las instituciones, los cambios administrativos, así como de recursos destinados a determinados sectores y rubros.

Con respecto a las metas, cabe hacer hincapié que la meta planeada fue aquella derivada de la serie histórica del programa. En la mayoría de los casos, las mismas representan la suma de los esfuerzos de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México. En este sentido, la meta alcanzada y el porcentaje de avance igualmente reflejan las acciones de todas las entidades de la capital.

Finalmente, la última columna ilustra el porcentaje de avance y utiliza los colores en el semáforo de avance para clarificar el grado de implementación en el año que se evalúa.



Eje I. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México

Si bien el PAPED es un instrumento de políticas públicas, la ley constituye el fundamento para su diseño, implementación y evaluación por parte del Ejecutivo; razón por la cual, resulta crucial incidir en la actividad legislativa con pleno respeto de la división de poderes, fomentando que el marco jurídico de las políticas públicas de la Ciudad garantice, respete, promueva y proteja el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Igualdad ante la ley

Por lo anterior el PAPED 2019-2020 estableció una línea de acción para promover la incidencia a través de la elaboración de un manual para legisladoras y legisladores.

El Manual para Legislar sin Discriminación, se elaboró en 2019 y será distribuido para que las y los congresistas cuenten con una guía que les permita desempeñar sus funciones incluyendo el enfoque de igualdad y no discriminación.

No	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.1.	Establecer los criterios para la incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer legislativo a través de la elaboración de un manual para Congresistas de la Ciudad de México.	Número de manuales para Congresistas elaborados	Línea base 2018	0	
			Meta planeada 2019	1	
			Meta alcanzada	1	
			Porcentaje de avance	100%	



Igualdad en el marco normativo de las instituciones de gobierno

El PAPED estableció en su segunda línea de acción que las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México armonicen su marco jurídico con el enfoque de igualdad y no discriminación; para ello, el COPRED les hizo llegar los *Criterios para la inclusión del principio de igualdad*, insumo que señala como incluir la cláusula antidiscriminatoria, lenguaje incluyente, formas de discriminación directa e indirecta, entre otras.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.2	Incorporar el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en los reglamentos, decretos de creación y estatutos que rigen el actuar interno de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de reglamentos, acuerdos y estatutos modificados, desagregados por ente.	Línea base 2018	ND	<p>76%</p>
			Meta planeada 2019	1 por institución	
			Meta alcanzada	48	
			Porcentaje de avance	76%	

En este sentido, fueron 22 instituciones las que modificaron su marco normativo, quienes reportaron desde uno hasta más de cuatro instrumentos modificados. Por lo anterior, la meta alcanzada fue de 48 instrumentos, lo que representó un avance de 76%, considerando que la meta establecida por el PAPED consistía en que hubiera 1 instrumento por institución, es decir, 63 instrumentos.⁵

⁵ Teniendo como referencia que el total de instituciones que reportaron información sobre el PAPED fueron 63



En la tabla 4 se encuentran los instrumentos que sufrieron alguna modificación.

Tabla 4. Instrumentos que incorporaron el enfoque de igualdad y no discriminación

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
Instituto de la Juventud	Reglas de Operación del Programa, “Los Jóvenes Unen el Barrio, 2019”	Modificaciones diversas en materia de igualdad.	31 de enero de 2019
Consejo de evaluación del desarrollo social	Estatuto Orgánico	Se añadió cláusula para promover respeto a derechos humanos, equidad de género y no discriminación en todos sus lineamientos, evaluaciones y estudios.	8 de julio de 2019
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019-2020	Transversalizar en enfoque de igualdad y no discriminación	28 de junio de 2019
	Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de programas, acciones y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación 2019.	Establecer las bases para que se incluya la perspectiva transversal de igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de programas.	5 de septiembre de 2019
Secretaría de gestión integral de riesgos y protección civil	Ley de Gestión Integral de Riesgos y Protección civil de la ciudad de México y su reglamento	Disposiciones generales	5 de junio de 2019 y 7 de agosto de 2019
Secretaría de Gobierno	Reglamento interno de administración pública	Se crearon cláusulas anti-discriminación	Enero 2018
Secretaría del Medio Ambiente	Código de conducta de la Secretaría de Medio Ambiente	Actualización	28 de junio de 2019
Sistema de Transporte Colectivo Metro	Estatuto Orgánico del STC	Lenguaje Incluyente	06-julio-2018
	Manual administrativo del STC		23 de noviembre de 2018
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Código de Conducta del Sistema de Aguas de	Clausula antidiscriminatoria	8 mayo 2019
	Manual Administrativo de la Dirección General de Administración y Finanzas en el Sistema de Aguas de la Ciudad de México.	Modificaciones de estructura y plazas con funciones de derechos humanos	Septiembre de 2019



Fondo para el Desarrollo Social	Reglas de Operación del Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Incorporación de Lenguaje incluyente, y creación de producto financiero exclusivo para mujeres	12 de julio de 2019
Instituto de las Personas con Discapacidad	Código de Conducta del Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México	Se hizo uso de lenguaje incluyente, así como la obligación expresa a la que están sujetas las personas servidoras públicas del Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México de regir su actuar bajo el principio de igualdad y no discriminación.	Junio de 2019
Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Código de conducta de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Inclusión de Principios rectores, valores y reglas de integridad.	17 de octubre de 2019
Fiscalía General de Justicia	Reglamento interno del CETNN (GO CDMX 17-09-19) Acuerdo A/06/2019 Trámite Administrativo de Adopción (GO CDMX 09-08-19)	Disposiciones diversas en Igualdad y no discriminación	GO CDMX 17-09-19
Sistema de Radio y Televisión Digital	Ley del Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México	Lenguaje incluyente	09/08/2019
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Se añadió la cláusula antidiscriminatoria en el Capítulo II Numeral Sexto	Ciudad de México, 8 de mayo de 2019
	Reglas de Operación del Programa Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México	Se añade alineación a principios de igualdad de género y equidad social. Se añadió cláusula antidiscriminatoria y referencia al COPRED ante casos de discriminación.	18/Enero/2019
Servicio de Transportes Eléctricos	Código de Conducta del STE	Se creó el código de conducta del STE en el que se incorpora el valor de Igual y no Discriminación en el apartado 6- Valores, Inciso 4 Pág. 11 y 13	10 de mayo de 2019
Alcaldía Álvaro Obregón	Código de conducta de la Alcaldía Álvaro Obregón	Lenguaje incluyente	07 mayo del 2019
Autoridad del Centro Histórico	Código de Conducta de las Unidades Administrativas y Unidades administrativas de Apoyo Técnico Operativo adscritas a la	Se agrega como valores que orienten en servicio público de la ACH, la igualdad y la no	En proceso de revisión por parte del Órgano Interno de



	Autoridad del Centro Histórico	discriminación, así como la equidad de género.	Control en la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México.
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Código de Ética y Conducta de la Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México.	Lenguaje incluyente.	En proceso de publicación.
Alcaldía Azcapotzalco	Registro de estructura orgánica	Creación de la Dirección Ejecutiva de Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión	25-10-2019
Secretaría de la Contraloría General	Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México	Disposiciones generales en la materia	7 de febrero de 2019
	Código de Conducta de la Contraloría General de la Ciudad de México,		9 de mayo de 2019
Secretaría de Cultura	Reglas de Operación del Programa Social "Talleres de Artes y Oficios Comunitarios 2019"; Reglas de Operación del Programa Social "Colectivos Culturales Comunitarios Ciudad de México 2019" y Reglas de Operación del Programa Social "Promotores Culturales Ciudad de México 2019".	Diversas disposiciones en la materia	18 de enero de 2019
Junta de Asistencia Privada	Código de Conducta de la JAPDF	Se insertó cláusula antidiscriminatoria	No se publica en Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Es documento interno.
	Lineamientos para la integración de expedientes de las personas adultas mayores usuarias de los servicios bajo la modalidad temporal o permanente de las Instituciones de Asistencia Privada que se constituyan y operen conforme a la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal		22/03/2019
	Lineamientos para la integración de expedientes de las personas que se encuentren en tratamiento por adicciones en modalidad residencial y no residencial usuarias de los servicios bajo la modalidad temporal o permanente de las Instituciones de Asistencia Privada que se constituyan y operen conforme a la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal (GOCM 25/04/2019)		25/04/2019
	Lineamientos para la integración de los expedientes de niñas, niños y adolescentes que se encuentran en		22/03/2019



	acogimiento residencial en Instituciones de Asistencia Privada		
	Lineamientos para la integración de expedientes de las personas con discapacidad usuarias de los servicios bajo la modalidad temporal o permanente de las Instituciones de Asistencia Privada que se constituyan y operen conforme a la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal (GOCM 23/05/2019)		23/05/2019
	Lineamientos para la integración de expedientes de las personas con discapacidad usuarias de los servicios bajo la modalidad temporal o permanente de las Instituciones de Asistencia Privada que se constituyan y operen conforme a la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal		07/08/2019
Secretaría de Seguridad Ciudadana	Código de conducta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México	Modificaciones: principios de igualdad y no discriminación, género y derechos humanos.	29 de abril de 2019.
Procuraduría Social	Manual de procedimientos	Lenguaje incluyente	Aún no lo aprueban la CEGEMA
Red de Transporte de Pasajeros	Manual Administrativo de la Red de Transporte de Pasajeros	Se añadió en la misión la perspectiva de derechos humanos y en el objetivo 6 la no discriminación e inclusión social.	Decreto por el que se crea RTP el 2 de abril de 2019
Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Código de conducta	Instrumento de nueva creación contiene cláusula antidiscriminatoria	13 de septiembre de 2019
Instituto de Capacitación para el Trabajo	Código de Conducta.	Disposiciones generales	6 de mayo de 2019
Instituto del Deporte	Estatuto Orgánico del Instituto del Deporte de la Ciudad de México	Artículo 4, fracción I; 6. Adicionalmente se sustituyó la denominación el, por la persona servidora que implica femenino y masculino.	02 de agosto de 2019
	Código de Conducta del Instituto del Deporte de la Ciudad de México, publicado en el número 286 de la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el día 26 de septiembre del 2019.		
Secretaría de las Mujeres	Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México	Para poder influir en todos los ámbitos de las políticas públicas que buscan erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas, el actual Gobierno de la Ciudad de México elevó a nivel de Secretaría lo que	13 de diciembre de 2018.
	Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México		2 de enero de 2019



		era el Instituto de las Mujeres	
Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México	Código de Conducta para las personas servidoras públicas de PROCDMX, S.A. de C.V.	Creación del Código de Conducta para las personas servidoras públicas de PROCDMX, S.A. de C.V.	24 de junio 2019
Alcaldía Tlalpan	Estructura Orgánica	Se incluye una jefatura de fomento a la equidad de género,	01 de agosto de 2019
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Lineamiento Interno de Operación de las Acciones para el "Servicio de Atención Psicológica y Re-educativa a hombres que ejercen Violencia de Género"		
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	Reglamento de la ley orgánica de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	Se incorporó lenguaje incluyente	22 de octubre de 2018
Alcaldía Coyoacán	Manual administrativo órgano político-administrativo en Coyoacán	Se modificó la estructura de la Alcaldía a inicios de este año, por lo que se ve reflejado en el Manual Administrativo que modifica la operación de la Coordinación de Fomento a la Equidad de Género y Derechos Humanos, aumenta las Jefaturas de Unidad Departamental e incluso procedimientos.	Pendiente de publicación
Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	Código de Conducta	Se incluyó la cláusula antidiscriminatoria	28 de mayo de 2019

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

Medidas para la accesibilidad

Los Programas de Protección Civil en la Ciudad de México son instrumentos de planeación que permiten salvaguardar la integridad física de las personas que laboran, estudian o habitan en un inmueble. El diseño de estos programas, así como del inmueble, debe ser *universal*. Es decir, deberían poder ser utilizados por todas



las personas sin requerir un diseño especializado.⁶ Además, no deben tener barreras físicas, pues estas se traducen para las Personas con Discapacidad (PcD) en obstáculos que dificultan, entorpecen o impiden su libre tránsito.

No .	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.3	Incorporar a los Programas Internos de Protección Civil rutas de evacuación accesibles, sin obstáculos y debidamente señaladas y hacerlos comprensibles para personas con discapacidad	Número de programas Internos de Protección Civil que incorporaron rutas libres de obstáculos y que son accesibles	Línea base 2018	0	
			Meta planeada 2019	1	
			Meta alcanzada	0.4	
			Porcentaje de avance	44%	

Es por lo anterior que el PAPED programó como meta para 2019 que cada institución de Gobierno de la Ciudad tuviera un Programa Interno de Protección Civil con rutas de evacuación accesible, sin obstáculos y debidamente señalada. En este sentido, pudo observarse que en 2019 el 55.9% (38) del total de instituciones que reportaron información al COPRED (68), tienen un Programa de Protección Civil y de éstas, 39.7% (25 instituciones) reportaron tener rutas cien por ciento accesibles; 47.6% (30 instituciones) reportaron contar con rutas libres de obstáculos y 44.4% (28) con todas las señalizaciones.

⁶ De acuerdo con la Ley para la Integración al desarrollo de las personas con discapacidad de la Ciudad de México, art.



Para establecer el nivel de avance en esta materia, se promediaron los porcentajes anteriormente mencionados⁷ (porcentaje de instituciones que reportaron tener rutas cien por ciento accesibles, contar con rutas libres de obstáculos y con todas las señalizaciones), dando un 44% de avance en la ejecución de esta línea de acción, colocando el semáforo de avance en color amarillo.

Inclusión en el otorgamiento de bienes y servicios

La Ciudad de México se caracteriza por ser pluricultural y pluriétnica. Prueba de ello, es que de los 8 millones 918 mil 653 habitantes estimados en 2015 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 8.8 por ciento se auto adscribió como indígena. Es decir, 785 mil personas. Las alcaldías que, con respecto al total de su población, presentan mayores niveles de población indígena son Milpa Alta (20.3 por ciento), Tláhuac (14.6 por ciento) y Xochimilco (12.4 por ciento).

Imbricadas con la diversidad étnica y cultural, se encuentran las lenguas indígenas. Aquellas que observan una mayor prevalencia en la Capital son el náhuatl (30%) el mixteco (12.3%), otomí (10.6%), mazateco (8.6%), zapoteco (8.2%) y mazahua (6.4%).⁸

Aunado a este amplio paisaje cultural y lingüístico, la presencia en la Ciudad de personas con discapacidad (PcD) impone retos mayores; pues de acuerdo con al Censo de Población y Vivienda realizado en 2010 por el INEGI, en la capital del país, habitaban 481 mil 847 personas con discapacidad, siendo Iztapalapa (20.9%), Gustavo A. Madero (13.9%) y Coyoacán (8.4%) las alcaldías donde se observó una mayor prevalencia.

⁷ Es decir, el porcentaje promedio de instituciones que reportaron tener rutas 100 por ciento accesibles, contar con rutas libres de obstáculos y con todas las señalizaciones.

⁸ Este porcentaje retoma como total el número total de hablantes de una lengua indígena (129 mil personas). Fuente: Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes. Disponible en: <https://www.sepi.cdmx.gob.mx/lenguas-indigenas>



Ante este contexto, el COPRED incluyó una línea de acción del PAPED dedicada a la traducción de formatos a Sistema Braille, Lengua de Señas Mexicana (LSM) y alguna lengua indígena, la cual tiene como objetivo incrementar los niveles de accesibilidad en los bienes y servicios brindados al público.

Los hallazgos derivados de la presente evaluación muestran que solo 13 instituciones llevaron a cabo algún tipo de traducción. El tipo de formatos traducidos se puede apreciar en la tabla 5.

Tabla 5. Tipo de formatos traducidos

Tipo de formatos traducidos a LSM	Tipo de formatos traducidos a Sistema Braille		Formatos traducidos a Lengua Indígena		
	Nombre	Uso	Lengua	Nombre	Uso
Video Informativo	Cédula de Quejas y Sugerencias	Presentar quejas	Náhuatl	Consentimiento informado de la usuaria para la Interrupción Legal del Embarazo	Se difunden a Responsables del Programa de ILE, formatos traducidos en Lengua Náhuatl
Video para invitar al festival diversidades en PILARES Cantera	Test Taller Sensibilización	Evaluación del Taller de Sensibilización	Náhuatl	Consentimiento informado para la aceptación de métodos anticonceptivos,	
Servicios del Museo Nacional de la Revolución	Tarjeta informativa en Braille	Promoción de servicios (Club de Braille) en PILARES	Náhuatl y Mazahua	Promocional de becas en náhuatl y mazahua (prepa en línea)	Informar sobre el programa social "MI BECA PARA TERMINAR LA PREPA EN PILARES, 2019"
Ampliación del Plazo de la Convocatoria Dirigida a Sociedad Civil e Instituciones Académicas para la Postulación de Asambleístas	Información sobre Programas DIF	Difusión de información	Náhuatl	Ampliación del Plazo de la Convocatoria Dirigida a Sociedad Civil e Instituciones Académicas para la Postulación de Asambleístas del COPRED	La Asamblea Consultiva es el órgano de opinión y asesoría del COPRED, constituido por personas con experiencia en materia antidiscriminatoria. En febrero de 2019 se emitió en la Ampliación



					del Plazo de la Convocatoria Dirigida a Sociedad Civil e Instituciones Académicas para la Postulación de Asambleístas del Consejo.
Video para Invitar al Festival por el Día Nacional del Sordo en PILARES "Gabriela Mistral"	Invitación al Festival	Difusión	Náhuatl	Señalética	Indicaciones para uso de baños públicos

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019, COPRED.

No	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.4	Impulsar que los trámites y servicios que brindan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con información y formatos accesibles tanto en versión digital como física.	Número de formatos traducidos a LSM, Sistema Braille o lenguas indígenas por ente	Línea base 2018	46	<p>24%</p>
			Meta planeada 2019	1 por institución	
			Meta alcanzada	15	
			Porcentaje de avance	24%	

En torno al número de formatos, incluyendo LSM, Sistema Braille y Lengua Indígena, se reportaron únicamente 15 formatos traducidos. Lo que, comparado con la meta, representa el 19.1% de avance. Este porcentaje, resulta de considerar el número total de instituciones que reportaron información en 2019; a saber, sesenta y ocho.

Accesibilidad digital

En esta misma materia, se consideró que el PAPED tuviera una línea de acción para los portales del Gobierno de la Ciudad de México con el propósito de reducir la brecha digital en el acceso a la información pública.

En este sentido, la meta planeada fue de 89 sitios con herramientas para la accesibilidad; sin embargo, esta línea de acción **no fue reportada**.

No .	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.5	Reducir la brecha digital en el acceso a la información pública a través de los sitios web de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México	Número de sitios web del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con herramientas para la accesibilidad	Línea base 2018	0	
			Meta planeada 2019	89	
			Meta alcanzada	0	
			Porcentaje de avance	0%	

Medidas afirmativas para la conciliación familiar

El progresivo aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha impuesto nuevos retos a los Estados. En esta materia, el Estado mexicano ha tenido recientes avances; tal es el caso de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo,⁹ misma que traerá consigo, una serie de armonizaciones en la materia.

⁹ Visitar el comunicado de las Naciones Unidas, congratulando al Estado mexicano por su ratificación: <http://www.onu.org.mx/la-onu-en-mexico-saluda-la-votacion-unanime-del-senado-para-aprobar-la-ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit-sobre-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-domesticos/>



No .	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.6	Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Porcentaje de licencias de paternidad de al menos 15 días naturales otorgadas a los padres de recién nacidos o que adopten.	Línea base 2018	N/A	<p>94%</p>
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada	94%	
			Porcentaje de avance	94%	

No obstante, instrumentos del derecho internacional como el Convenio 156 de la OIT, se mantienen sin adherencia por parte del Estado mexicano, misma que tiene aplicación para las y los trabajadores con hijas e hijos u otros miembros que requieran de cuidados. Pese a ello, existen avances normativos a nivel local; como el asentado en la Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en la Ciudad de México, misma que en su artículo 21, fracción II señala que los hombres también deben gozar de una licencia de paternidad. Esta medida de inclusión, busca desincentivar los roles tradicionales que depositan en las mujeres las labores de crianza, involucrando en ella más a los hombres padres de familia.

A lo largo de 2019, 43 instituciones reportaron aplicar licencias de paternidad. De acuerdo con los datos recabados a través del Cuestionario de evaluación del PAPED, el Gobierno de la Ciudad de México otorgó 1 mil 611 de ellas, de las cuales la mayor parte fueron de quince días laborales (1 mil 559), lo que representó el 93.7% de avance en esta línea de acción, pues la meta para 2019, consistía en que el 100% de solicitudes fuesen satisfechas.



Finalmente, del total de licencias otorgadas, sólo 52 (3.2%) no cumplieron con el requisito de ser de quince días.

Derecho a la salud e igualdad

La igualdad en el pleno goce del derecho a la salud requiere de medidas afirmativas que eliminen las barreras que los grupos históricamente discriminados enfrentan al recibir bienes y servicios en este sector. Por esta razón, el PAPED estableció una línea de acción para que se elaboraran protocolos de atención para uno o varios grupos de atención prioritaria; sin embargo, en 2019 esta línea de acción no mostró avance en su ejecución.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.7	Establecer protocolos de atención para los grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud	Número de protocolos de atención para grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud	Línea base 2018	1	
			Meta planeada 2019	0	
			Meta alcanzada	0	
			Porcentaje de avance	0%	



Eje II. Incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México.

Investigación para la igualdad y no discriminación

La transición de la administración pública en América Latina a una Gestión por Resultados (GpR), ha impuesto que las políticas públicas estén basadas en una sólida evidencia y que se diseñen, prolonguen, suspendan o mantengan según sus resultados. En este sentido, es de suma relevancia contar con información sobre el problema público de la discriminación, su magnitud, prevalencia, vías de solución, causas, efectos, marco normativo, entre otros asuntos.

Es por lo anterior, el PAPED 2019-2020 considera una línea de acción que establece que las entidades del Gobierno de la Ciudad de México, en el marco de sus atribuciones y competencias, elaboren diagnósticos, estudios, investigaciones e informes sobre discriminación o grupos prioritarios que atienden.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.1	Elaborar diagnósticos, estudios, investigaciones e informes en materia de igualdad y no discriminación o grupos de atención prioritaria para el diseño de políticas públicas y programas	Número de diagnósticos, estudios, investigaciones e informes elaborados en materia de igualdad y no discriminación o grupos prioritarios desagregados por derecho, población de estudio	Línea base 2018	15	
			Meta planeada 2019	15	
			Meta alcanzada	25	
			Porcentaje de avance	166%	

De acuerdo con la información recabada a través del Cuestionario de evaluación del PAPED 2019, se realizaron 25 productos de



investigación relacionados con el derecho a la igualdad y a la no discriminación el Gobierno de la Ciudad de México. En este sentido, la meta fue superada por casi el 170%, rebasando incluso, el número de investigaciones realizadas en 2018, mismas que alcanzaron únicamente 15 insumos.

En la tabla siguiente se encuentran listados los tópicos de las 25 investigaciones realizadas.

Tabla 6. Investigaciones sobre igualdad y no discriminación

Institución	Nombre de la investigación	Objetivo
Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	Diseño de Diagnóstico de conocimiento de personal en igualdad de género	Evaluar el conocimiento con el que cuentan los miembros de la Dirección General de Resiliencia de la SGIRPC, respecto a la perspectiva de género y no discriminación.
	Estrategia para la Gestión Integral de Riesgos en Escuelas	“Fortalecer las capacidades en materia de protección civil de la comunidad educativa de la Ciudad de México
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	Estudio del gasto social en la Ciudad de México	Elaborar un informe sobre la evolución del gasto social de la Ciudad de México, implementado y operado por SIBISO
Secretaría del Medio Ambiente	Diagnóstico sobre violencia laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual	Contribuir a generar e implementar una estrategia con enfoque de derechos humanos para la prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, entre las y los trabajadores de la SEDEMA
Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Promoción de la crianza de los hijos y el bienestar de las familias vulnerables de migrantes mexicanos indígenas que residen en la Ciudad de México	Elaborar e implementar un manual de desarrollo de habilidades de crianza para familias indígenas migrantes en la Ciudad de México, conforme a un modelo de investigación basado en la evidencia y adaptado culturalmente a la población mexicana
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Estudios sobre las condiciones laborales de grupos en situación de vulnerabilidad tales como: personas con discapacidad, jóvenes migrantes, personas trabajadoras del hogar, población infantil y jóvenes.	Elaborar diagnósticos que identifiquen las condiciones laborales y socioeconómicas de grupos en situación de vulnerabilidad, con el fin de diseñar o adecuar políticas públicas orientadas a fomentar el trabajo digno en dichos sectores.



Escuela de Administración Pública	Documento Marco de Investigación sobre Políticas Públicas con enfoque de Derechos Humanos	Identificar la relevancia del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas, la articulación entre la democracia y los derechos humanos, así como la relevancia de la ética en el servicio público y de la centralidad de la dignidad de la persona.
	Estudio sobre políticas públicas con perspectiva de género	Contar con información diagnóstica a partir de la cual se sustente y desarrolle una propuesta de profesionalización dirigida a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.
Alcaldía Benito Juárez	Diagnóstico sobre la situación socioeconómica de las mujeres en la demarcación	Orientar los esfuerzos y recursos de la Alcaldía Benito Juárez en el diseño implementación de políticas públicas (programas, proyectos, acciones y medidas dirigidas hacia las mujeres.
Servicio de Transportes Eléctricos	Cuestionario de Percepción de clima laboral y no discriminación en el STE	Convocatoria todo el personal del STE, cuya finalidad es la de validar el estatuto actual que presenta el Organismo en temas de Formación y Capacitación, corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal; ambiente laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento. Así como de no discriminación y diversidad
	Encuesta Diagnostico de violencia sexual en Trolebús y Tren Ligero	Dirigida a las personas usuarias de los modos de transporte Trolebús y Tren Ligero para validar el estatus en temas de violencia sexual y plantear las acciones a implementar de acuerdo a la población que usa una línea de trolebús y tren ligero para erradicar la violencia sexual de nuestro sistema de movilidad
Agencia Digital de Innovación Pública	Trámites y Servicios del Sistema Penitenciario	En seguimiento a la estrategia del Gobierno de la Ciudad de México de reducir y simplificar trámites para grupos prioritarios y mudarlos electrónicamente para abonar a la transición a un Gobierno digital, se reconoce que el funcionamiento de la provisión de trámites y servicios dentro del Sistema Penitenciario es deficitario. Por tanto esta investigación/diagnóstico se propuso identificar varias áreas de oportunidad que, de aprovecharse, permitirán construir un sistema que abone a realizar esta tarea fundamental del Estado de forma ordenada, transparente y honesta.
Secretaría de Cultura	Diagnóstico sobre la Población Indígena en la Ciudad de México.	Conocer la situación de la población indígena en la Ciudad de México para promover su desarrollo cultural.
	Diagnóstico de Condiciones Generales de Accesibilidad	Conocer las condiciones de los servicios culturales para las personas con discapacidad.



	Diagnóstico para el desarrollo de talleres de artes y oficios comunitarios	Conocer la situación de las comunidades para hacer intervención cultural con grupos de atención prioritaria.
Metrobús	Encuestas sobre la Situación de Género en Metrobús	Obtener, a través de la aplicación de encuestas a usuarias y usuarios del Metrobús, la información sobre la situación y desigualdad de género en el servicio de transportación prestado por esta Entidad, así como conocer el grado de satisfacción de las y los usuarios en pro de la igualdad de género (políticas públicas).
Subsecretaría de sistema Penitenciario	Diagnóstico sobre las condiciones de las mujeres, madres y padres que viven en prisión y sus hijas e hijos	Ampliar el Diagnóstico nacional realizado en el año 2016
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Investigación sobre acoso sexual en universidades públicas y privadas	Identificar las medidas que, con base a la legislación aplicable, se les puede y debe exigir a las universidades, tanto públicas, como privadas, para combatir el acoso a su interior, así como identificar las medidas que, con base en sus facultades, el COPRED puede exigirle a las universidades públicas y privadas de la Ciudad de México. Dicha investigación comprende los siguientes subtemas: Regulación del acoso en las universidades en la Ciudad de México y Guía de buenas prácticas para combatir el acoso al interior de las universidades.
Secretaría de las Mujeres	Mujeres, trabajo remunerado y riesgos laborales para su salud	Brindar un panorama sobre el trabajo remunerado que realizan las mujeres de la Ciudad de México, según cifras oficiales, esbozando además los riesgos laborales que implica una doble jornada laboral y las inequidades de género en el ejercicio del poder y la toma de decisiones.
	Estudio sobre las necesidades de las cuidadoras informales a nivel estatal	Contar con documento que refleje las necesidades de las mujeres cuidadoras informales/primarias de personas dependientes a fin de sumar elementos para el diseño del sistema de cuidados y de políticas públicas para avanzar hacia la igualdad sustantiva, buscando con ello contribuir al fortalecimiento de su labor, su autocuidado, el conocimiento de sus derechos, la concientización sobre la importancia de la corresponsabilidad para el trabajo de cuidados, que posibilite la redistribución de las tareas, obtención de tiempos y espacios como condiciones para procesos de empoderamiento económico y psicológico.



Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Cartografía de la Discriminación	Elaborar los datos requeridos para geo referenciar la discriminación en la Ciudad de México. El presente estudio aún se está elaborando.
	Revista Digital en materia de Discriminación que se encuentra en trámite de derechos de autor	El propósito de la Revista es ser un espacio para la reflexión y análisis sobre el problema de la discriminación, los distintos enfoques que se requieren para su prevención y eliminación, así como las estrategias que se llevan a cabo para terminar con la desigualdad. Al mismo tiempo, constituye un espacio de diálogo donde confluyen diversos actores: Gobierno, sociedad civil y academia.
	Memorias del 1er. Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México	Recopilar en un documento, las ponencias presentadas en el 1er. Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México, en donde a través de un diálogo multiactor (Gobierno, sociedad civil y academia) se abordó el problema de la discriminación, al mismo tiempo que se intercambiaron propuestas e ideas que permiten consolidar la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México.
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Coordinación de Prevención y Enlace con Programas de Gobierno y Capacitación	Resultados encuesta Detección de Necesidades de las Personas con Discapacidad
Alcaldía Coyoacán	Diagnóstico de población en situación de calle en Coyoacán	Realizar un sondeo que permita cuantificar y conocer las características generales de la población en situación de calle en la demarcación

Igualdad y No Discriminación en la Agenda Pública

La agenda pública es un término que designa el proceso a través del cual determinados asuntos o problemas públicos se posicionan, adquieren un interés general y son trasladados al nivel de la decisión gubernamental mediante distintas estrategias y políticas públicas para su atención.¹⁰ Tal posicionamiento es resultado de

¹⁰ Alzate, Mary Luz & Morales, Gerardo. La agenda pública en sus teorías y aproximaciones metodológicas. Una clasificación alternativa. Revista Enfoques. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320180652_La_agenda_publica_en_sus_teorias_y_aproximaciones_metodologicas_Una_clasificacion_alternativa_The_public_agenda_in_their_theories_and_methodological_approaches_An_alternative_classification/citation/download



estrategias de difusión que diseminan conocimiento en torno al asunto en diversos sectores, estableciendo la importancia y urgencia para atenderlo.

Debido a esta razón, el PAPED estableció una línea de acción específica sobre eventos para que las entidades del Gobierno de la Ciudad de México diseminen conocimiento relacionado con la igualdad y la no discriminación. En total, el Gobierno de la Ciudad de México realizó durante 2019, 1 mil 356 eventos y aunque este número rebasa por mucho la meta establecida por el PAPED, es necesario recordar que la línea de acción mencionada circunscribe los eventos a aquellos que son especializados; refiriéndose a aquellos que generan un producto o insumo que tiene la función de incorporar el derecho a igualdad en las políticas públicas.

En este sentido, el número de eventos especializados sobre igualdad y no discriminación en el Gobierno de la Ciudad de México fue de 43, incluyendo seminarios, coloquios, congresos, conversatorios y eventos genéricos. En este sentido, la meta establecida (30 eventos especializados) fue rebasada, alcanzando un 143% de ejecución.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.2	Llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados cuyo propósito sea introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública	Número de seminarios, coloquios y eventos especializados introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	30	
			Meta alcanzada	43	
			Porcentaje de avance	143%	



Los eventos reportados, cuyos propósitos fueron variados y pueden ser consultados en la tabla 7, tuvieron una asistencia total de 2 mil 483 personas, cifra que es un aproximado a la cifra real, calculado con los datos reportados por todas las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México a través del Cuestionario de evaluación del PAPED. De igual forma, el mismo instrumento permitió dar cuenta que casi el 70% de los eventos especializados (30) fueron realizados durante el último semestre del año.

Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

Seminarios			
Seminario	Propósito	Mes	Número de asistentes
Seminario de Criterios de Igualdad y No Discriminación 26 septiembre	Se analizó el tema de igualdad y no discriminación a partir de los criterios de la SCJN, de la CorIDH y de la Constitución local con miras al establecimiento del control de constitucionalidad en la Ciudad.	Septiembre	77
Seminario de Criterios de Igualdad y No Discriminación: Sesión Criterios de Personas con Discapacidad 3 octubre	Se analizó el tema de igualdad y no discriminación a partir de los criterios de personas con discapacidad de la SCJN, de la CorIDH y de la Constitución local con miras al establecimiento del control de constitucionalidad en la Ciudad.	Octubre	N/D
Seminario de Criterios de Igualdad y No Discriminación: sesión Criterios sobre niñas, niños y adolescentes. 31 oct	Se analizó el tema de igualdad y no discriminación a partir de los Criterios sobre niñas, niños y adolescentes de: la SCJN, de la CorIDH y de la Constitución local con miras al establecimiento del control de constitucionalidad en la Ciudad.	Octubre	N/D
Seminario de Criterios de Igualdad y No Discriminación: sesión Criterios sobre perspectiva de género. 7 nov	Se analizó el tema de igualdad y no discriminación a partir de los Criterios sobre perspectiva de género de: la SCJN, de la CorIDH y de la Constitución local con miras al establecimiento del control de constitucionalidad en la Ciudad.	Noviembre	N/D
Coloquios			
Coloquio	Propósito	Mes	Número de asistentes
Coloquio de docencia	Prevención del maltrato y violencia en entornos escolares	Junio	142
Coloquio de Investigación	Ofrecer a las personas ganadoras del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación, organizado por el COPRED, un espacio de discusión y conocimiento, y acompañar a las personas tesistas en la elaboración de los proyectos.	Julio	104



Foros			
Foro de discusión	Propósito	Mes	Número de asistentes
Jornada de actividades "Acceso Igualitario de Derechos en el empleo informal de la CDMX"	Incentivar una agenda de trabajo y acciones institucionales que atiendan recomendaciones y propuestas para garantizar el ejercicio pleno de derechos de las personas que trabajan en empleo informal de la CDMX, con el principio de no discriminación y trato igualitario como eje transversal.	Febrero	193
Definiciones y características del modelo de atención a niñas y adolescentes en vulnerabilidad escolar.	Definición de servicios públicos y privados para la atención a niñas, niños y adolescentes con discapacidad, trastornos neurológicos y socioemocionales e indígenas y migrantes hacia el año 2035	Mayo	30
Exploración del entorno amplio e inmediato del modelo de atención a niñas y adolescentes en vulnerabilidad escolar	Propuestas para la integración del modelo de atención de las niñas, niños o adolescentes en vulnerabilidad escolar; orientaciones y líneas para la integración para el modelo.	Junio	30
Del prohibicionismo a la reducción de daños en el uso social de drogas	Mostrar estrategias de reducción de daños en la Alcaldía Iztapalapa, en colaboración con la UAM Iztapalapa	Junio	200
Análisis del estado de las políticas y modelos de atención a niñas y adolescentes en vulnerabilidad escolar en la Ciudad de México	Características de los agentes educativos que atienden a las niñas, niños y jóvenes indígenas y migrantes, con discapacidad en educación básica de la Ciudad de México	Julio	30
Planeación estratégica	Caracterizar los escenarios de convivencia y desarrollo socioemocional en escuelas de educación básica de la Ciudad de México en un horizonte de temporal al año 2035	Agosto	25
Mesas de Diálogo "Trato Digno en la Procuración de Justicia de las Personas LGBTI+"	Identificar prácticas discriminatorias en el acceso a la justicia de las personas LGBTI+ para incentivar una agenda institucional en el tema.	Agosto	27
Diseño de materiales educativos desde la perspectiva del Modelo de intervención para las niñas, niños y adolescentes en vulnerabilidad	Estructura del documento base del Modelo de intervención para niñas, niños y adolescentes en vulnerabilidad escolar. Definición de materiales educativos deseables para la atención a niñas, niños y adolescentes de educación básica en vulnerabilidad escolar.	Agosto	30
Definición de modelos de formación para la gestión de ambientes protectores del desarrollo socioemocional saludable en las escuelas de educación básica en la Ciudad de México	Características generales del perfil deseable de los actores escolares para la gestión de ambientes protectores para el desarrollo socioemocional saludable de las niñas, niños y adolescentes en educación básica de la Ciudad de México.	Septiembre	25
Diseño de trayectos para el desarrollo socioemocional saludable de niñas, niños y adolescentes	Fortalezas y debilidades que identifican en las políticas o programas de convivencia y de gestión de desarrollo emocional en la educación básica a nivel local y a nivel nacional	Septiembre	25
Elaboración de protocolos y materiales educativos para la gestión de ambientes	Adecuaciones específicas al protocolo de gestión de ambientes protectores del desarrollo socioemocional saludable. Definir las características de los materiales	Septiembre	25



protectores del desarrollo socioemocional saludable	educativos dirigidos a niñas, niños y adolescentes de las escuelas de educación básica en la Ciudad de México que serán utilizados en las propuestas de protocolo		
15 Foros de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024.	Construir colectivamente el Programa Especial, tomado en cuenta las voces y propuestas de las mujeres habitantes de los diferentes pueblos, barrios y colonias de 15 Alcaldías de la Ciudad de México (Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacán, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco).	Octubre	1,552
Foro de derechos humanos de las mujeres indígenas y afrodescendientes en la Ciudad de México	Hacer una iniciativa para visibilizar y erradicar la discriminación de la población afrodescendientes	Noviembre	60
Reducción de riesgos en el uso de sustancias psicoactivas, derechos humanos y diversidad sexual	Mostrar estrategias de reducción de daños en la Alcaldía Iztapalapa, en colaboración con la Subsecretaría de derechos humanos de Gobierno central	Noviembre	No disponible
Foro de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024. Políticas de Igualdad en la CDMX: Mujeres Indígenas y Afrodescendientes.	Reconocer las aspiraciones y demandas de la población, así como de organizaciones de sociedad civil, academia, Gobierno local y ciudadanía, en torno a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos y políticas de igualdad en la Ciudad de mujeres indígenas y afrodescendientes, para integrar el Programa Especial Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024.	Noviembre	82
Foro Reinserción Social desde un enfoque de Derechos Humanos y Derecho a la No Discriminación	Visibilizar los estigmas, discriminación y obstáculos que enfrentan las personas en centros de reclusión y en situación de reinserción social para acceder plenamente a sus derechos, a través de conversatorios, testimonios y paneles de discusión con especialistas en la materia y autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de impulsar una agenda de trabajo en favor de este grupo de atención prioritaria.	Noviembre	49
Foro de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024. Políticas de Igualdad en la CDMX: Niñas, Niños y Adolescentes.	Reconocer las aspiraciones y demandas de la población, así como de organizaciones de sociedad civil, academia, Gobierno local y ciudadanía, en torno a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos y políticas de igualdad en la CDMX de niñas, niños y adolescentes, para integrar el Programa Especial Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024.	Noviembre	52
Foro de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024.	Reconocer las aspiraciones y demandas de la población, así como de organizaciones de sociedad civil, academia, Gobierno local y ciudadanía, en torno a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos y políticas de igualdad en la CDMX de personas adultas mayores, para integrar el	Noviembre	166



Políticas de Igualdad en la CDMX: Personas Adultas Mayores.	Programa Especial Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024.		
Foro de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024. Políticas de Igualdad en la CDMX: Mujeres, Discapacidades y Cuidados.	Reconocer las aspiraciones y demandas de la población, así como de organizaciones de sociedad civil, academia, gobierno local y ciudadanía, en torno a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos y políticas de igualdad en la CDMX de mujeres, discapacidades y cuidados, para integrar el Programa Especial Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024.	Noviembre	36
Foro de Consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024. Políticas de Igualdad en la CDMX: Violencia de Género.	Reconocer las aspiraciones y demandas de la población, así como de organizaciones de sociedad civil, academia, Gobierno local y ciudadanía, en torno a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos y políticas de igualdad en la CDMX en materia de violencia de género, para integrar el Programa Especial Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024.	Noviembre	20
Congresos			
Congreso	Propósito	Mes	Número de asistentes
Congreso Internacional Discapacidad y Autonomía. Una visión integral	Contribuir, difundir, visibilizar y respetar los derechos humanos de las personas con discapacidad en el marco de la igualdad y la democracia, como parte de su labor a favor de la construcción de una ciudadanía crítica.	Diciembre	250
Conversatorios			
Foro de discusión	Propósito	Mes	Número de asistentes
Conversatorio Igualdad y Diversidad	Promover una cultura de la tolerancia y los derechos humanos	Noviembre	200
Conversatorio "Diversidad Sexual y derechos humanos"	Promover la cultura de los derechos humanos de la población portadora del VIH	Enero - Septiembre	50
Eventos en general			
Presentaciones	Propósito	Mes	Número de asistentes
Presentación del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México	Presentar ante medios de comunicación, para su difusión, la Convocatoria del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación organizado por el COPRED	Marzo	35
Presentación de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID)	Presentar la REMID, cuyo objetivo es generar un espacio de reflexión e intercambio de ideas, estudios y análisis sobre las prácticas y percepciones de discriminación en la Ciudad de México. En este evento estuvieron presentes personas integrantes de la academia, sociedad civil y Gobierno, así como los ganadores de ediciones anteriores del Concurso de Tesis.	Abril	71



II Encuentro de Ciudades UCCI aliadas en el Orgullo LGBTI Bogotá 25 y 26 de abril	El Gobierno de la Ciudad de México, a través de COPRED, participó en el segundo Encuentro de las Ciudades Aliadas por el Orgullo LGBTI con la finalidad de compartir la praxis de las políticas públicas enfocadas a la población LGBTI y los desafíos de las mismas, quedando como encargado de sistematizar los estándares internacionales en la materia, realizar encuentros y diálogos de co creación con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) para generar compromisos entre el sector y los gobiernos locales, así como actualizar el banco de buenas prácticas con los avances y políticas existentes	Abril	36
Reuniones y Mesas de análisis de reformas penales frente a los ECOSIG 's 9 de abril	Trabajo interinstitucional fundamental para erradicar los ECOSIG 's	Abril	26
Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades Contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC) 22 y 23 de abril	Proponer estrategias y líneas de acción a través de los Planes de Acción Local, con la finalidad de que cada Gobierno local parte del proyecto les dé seguimiento y reporte el nivel de cumplimiento.	Abril	ND
III Asamblea General Ordinaria de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoiris 20 y 23 Junio	Entre las ciudades miembros de la RCN se comparten campañas, acciones y proyectos dirigidas a población LGBTI a través de la elaboración de dos documentos denominados One Pagers para que los otros gobiernos locales los conozcan y puedan aprender de ellos. • La buena práctica postulada por la Ciudad de México, se implementará como una buena práctica a nivel regional desde la RLCA.	Junio	17
Mesa de Trabajo con personas con discapacidad	Identificar estrategias y contenidos para una campaña sobre sus derechos sexuales y reproductivos	Septiembre	24
Sesiones para emitir observaciones a la ley de trabajo no asalariado: 11, 19, 27, 30 sep y 4 oct.	Obtener una propuesta de iniciativa de ley de trabajo no asalariado, mediante un diálogo de escucha activa con personas trabajadoras sexuales para garantizar que sus necesidades y derechos se vean reflejados en la iniciativa de ley.	Sept/oct	200
Primer Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID)	Impulsar el diálogo para abordar problemas concretos y proponer soluciones en el diseño e implementación de la política pública antidiscriminatoria. En este evento de llevaron a cabo dos conferencias magistrales y siete mesas de trabajo, además de una exposición de carteles de investigación, los cuales fueron presentados por los ganadores de las diferentes ediciones del Concurso de Tesis.	Octubre	132
Mesas de participación para el acceso al empleo de grupos de atención prioritaria "Bolsa de Trabajo Incluyente"	Generar insumos y herramientas para la creación de una Guía Única de Atención Integral e Incluyente para el proceso de trámite de toda persona a la Bolsa de Trabajo adscrita a la Secretaría de Trabajo y Fomento al empleo de la Ciudad de México. Lo anterior mediante la realización de un ejercicio de participación con organizaciones	Octubre	24



	de la sociedad civil que atiendan grupos de atención prioritaria.		
1era Mesa de Trabajo con personas TTTtrans de AO	Identificar necesidades particulares de esta población para la implementación de acciones institucionales específicas en 2020	Noviembre	9
Clausura del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México	Dar por concluido el 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México. Durante cinco meses las personas ganadoras desarrollaron investigaciones que aportan al desarrollo de conocimiento de temáticas como la discriminación, derechos humanos y los grupos de atención prioritaria. Estas investigaciones contribuyen con información y metodologías para la construcción de una política pública Incluyente y No Discriminatoria. Se presentaron los carteles de investigación, producto del avance de los proyectos de investigación ganadores en la séptima edición del Concurso.	Noviembre	53
Mesa de análisis lineamientos para trámites para personas con discapacidad 21 nov	Realizar observaciones por parte de personas con discapacidad y organizaciones de la sociedad civil concernientes, para garantiza que sus necesidades y derechos se vean reflejados en los lineamientos de SEMOVI para la obtención de permisos, balizamiento y placas.	Noviembre	34

Acciones sociales para la investigación sobre igualdad

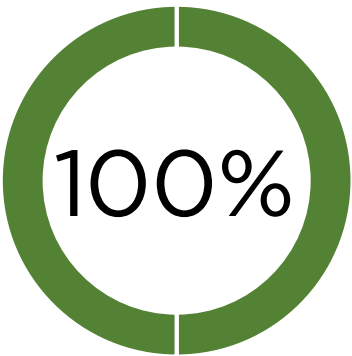
Con el propósito de fomentar la investigación académica sobre derechos humanos en general y sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en particular, el COPRED ha destinado una *Acción social* que apoya a los estudiantes de pre y posgrado que se encuentran en proceso de titulación en modalidad de tesis.

Los beneficiarios de esta acción son seleccionados a través de *El Concurso de Tesis*, mismo que en 2019 celebró su séptima edición otorgando durante cinco meses, una cantidad de \$2,500.00 M.N. y \$2,900.00 mensuales a cada becario de pre y posgrado, respectivamente.

Para lo anterior, se realizó una convocatoria en los primeros meses del año, misma que en 2019 recibió 63 proyectos. Tras un proceso de selección por parte del jurado académico, este número se redujo a 30 ganadores: 14 mujeres, 15 hombres y 1 persona que se identificó con otro género.



Los proyectos ganadores son investigaciones relacionadas a la discriminación en los ámbitos familiar, laboral, educativo, político, médico, empresarial, gubernamental y en medios de comunicación para estudiar a personas LGBTTTI, indígenas, migrantes, mujeres, en situación de calle, personas mayores y personas enfermas (con discapacidad visual, TDAH, VIH); así como problemas de acceso a la justicia de grupos vulnerables y discriminación racial.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.3	Promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México	Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el problema de la discriminación en la entidad	Línea base 2018	30	
			Meta planeada 2019	30	
			Meta alcanzada	30	
			Porcentaje de avance	100%	

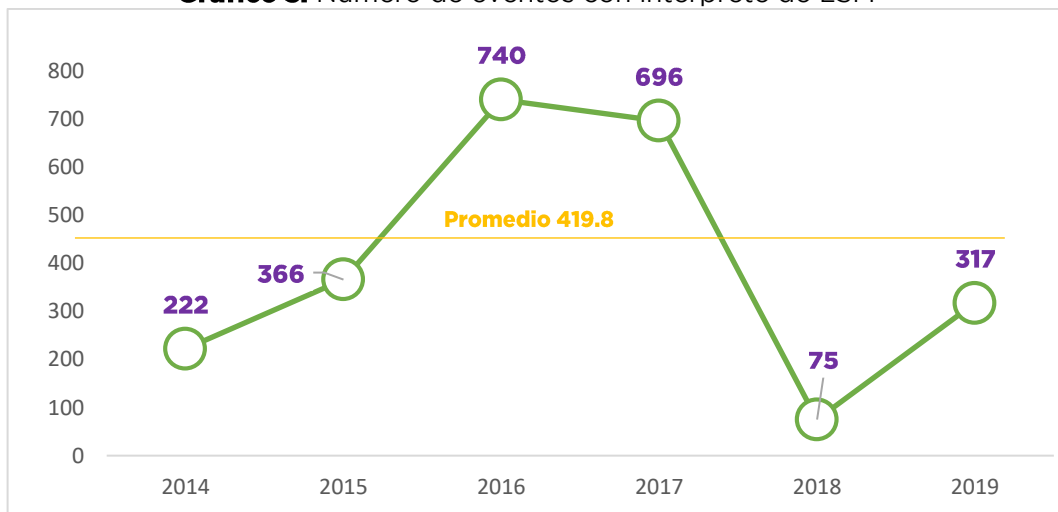
Eventos públicos accesibles

En el marco de accesibilidad para personas con discapacidad sensorial y funcional, el Gobierno de la Ciudad de México, a través de las circulares 002 y 003, inició la ejecución de medidas positivas. Fue la circular 003 que requirió a todas las entidades públicas que, en los actos o eventos oficiales públicos, contaran con una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM), con el objetivo de lograr la integración de las personas discapacidad auditiva.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.4	Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México.	Porcentaje de eventos públicos que contaron con intérprete de Lengua de Señas Mexicana.	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada	317	
			Porcentaje de avance	14%	

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, el COPRED facilita una lista de traductores certificados, mismos que son contratados por cada institución de gobierno. Asimismo, y en consideración a que no existe un capítulo en el presupuesto de la Ciudad específico para este gasto, el COPRED exhorta anualmente a las autoridades a considerarlo dentro de su presupuestación.

Gráfico 3. Número de eventos con intérprete de LSM



Fuente: Subdirección de Evaluación, COPRED

De acuerdo con el Cuestionario de Evaluación del PAPED, en la administración pública local se llevaron a cabo 2,252 eventos



durante 2019,¹¹ de los cuales, únicamente 317 contaron con un Intérprete de Lengua de Señas Mexicana, lo que significa que solo 14% de los eventos tuvieron las condiciones necesarias para la inclusión de las PcD.

Pese a lo anterior, cabe mencionar que la dinámica histórica de este servicio revela que en 2019 hubo un aumento con respecto a 2018, año en que sólo fueron registrados 75 eventos con intérprete de LSM (ver gráfica 3); acercándose este año, al promedio histórico.

Acciones afirmativas para las mujeres

La instalación de lactarios en los inmuebles del Gobierno de la Ciudad es una acción afirmativa para las mujeres que son madres, mandatada en la Ley de Salud del Distrito Federal, misma que establece¹² que todos los entes públicos deberán administrar los recursos necesarios, personal y espacio adecuados para la disposición de un lactario en cada una de sus sedes.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.5	Fomentar la lactancia materna a través de la instalación o mantenimiento de lactarios en inmuebles utilizados por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de entes públicos que cuentan con 1 lactario	Línea base 2018	N/A	<p>78%</p>
			Meta planeada 2019	70% de los entes (43.4)	
			Meta alcanzada	58%	
			Porcentaje de avance	78%	

¹¹ Esta cifra es un proxy, diseñado a partir del número de eventos que reportaron las instituciones que sí realizan eventos públicos. Sin embargo, dado que no hay un registro oficial del número de eventos, pueden presentarse variaciones con la cifra real.

¹² Art. 50. Fracc. VII.



Es por esta razón, que el PAPED estableció como línea de acción su instalación. De acuerdo con el Cuestionario de evaluación del PAPED 2019, 36 instituciones del Gobierno de la Ciudad reportaron contar con al menos un lactario, lo que representó un 58.1% de las instituciones que respondieron el cuestionario (62). Sin embargo, la meta establecida por el PAPED era que hacia 2019, el 70% de instituciones (43) debían contar con un lactario instalado. En este sentido, el porcentaje de avance con respecto a la meta PAPED fue de 78.3%, lo que colocó el semáforo en color ámbar.

Accesibilidad y transporte público

El derecho a la movilidad en una metrópoli como la Ciudad de México requiere garantizar este derecho para las personas con discapacidad y con movilidad reducida, en tanto éste permite o restringe el acceso a otros derechos; al trabajo, a la educación, a la recreación, a la salud, entre otros.

Por lo anterior el PAPED estableció una línea de acción para promover la accesibilidad en el transporte público, misma que estableció que para 2019, hubiera al menos 500 unidades de transporte público cien por ciento incluyentes. De acuerdo con los datos obtenidos a través del Cuestionario para la Evaluación del PAPED, en los Sistemas de Transporte Público (Sistema de Transporte Colectivo Metro; Servicio de Transportes Eléctricos, Metrobús y Red de Transporte de Pasajeros) en 2019 existían 1,269 unidades cien por ciento accesibles; lo que representó más del cien por ciento de la meta establecida para 2019.

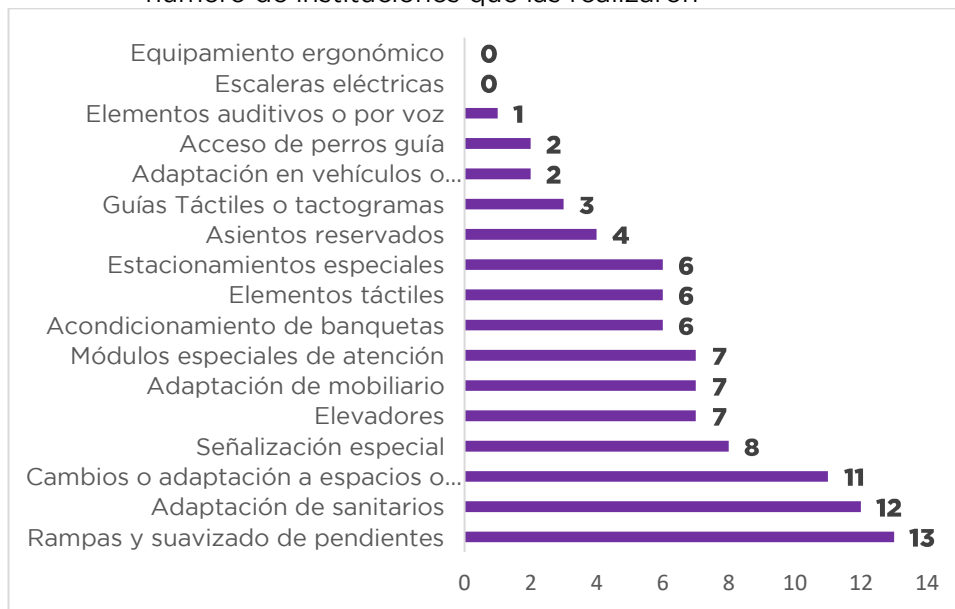
Asimismo, el Cuestionario solicitó el número de estaciones de transporte público en la Ciudad, mismas que ascienden a 9 mil 650, de las cuáles, únicamente 310 son cien por ciento accesibles, lo que representa el 3.2%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.6	Promover la accesibilidad en las estaciones y en las unidades de transporte público no concesionado	Unidades de transporte accesibles y con espacios exclusivos para personas con discapacidad	Línea base 2018	378	
			Meta planeada 2019	500	
			Meta alcanzada	1269	
			Porcentaje de avance	253%	

Accesibilidad universal e infraestructura

El propósito de esta línea de acción consistió en que las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México realizaran modificaciones al inmueble de la institución para hacerlo más accesible. En este sentido, durante 2019 fueron 22 las instituciones que reportaron realizar algún tipo de modificación, mismas que ascendieron a 95. En la gráfica 4 puede encontrarse su tipo.

Gráfica 4. Tipo de modificaciones para el diseño universal por número de instituciones que las realizaron



Fuente: Cuestionario para la Evaluación del PAPED 2019



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.7	Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México.	Número de inmuebles con elementos (rampas, puertas, elevadores, señalamientos, etc.) para la accesibilidad	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	1	
			Meta alcanzada	9	
			Porcentaje de avance	14.28%	

Pese a lo anterior, la meta establecida para las instituciones de Gobierno para 2019 consistió en elaborar un diagnóstico en materia de accesibilidad por ente público, la línea de acción se reporta con un nivel bajo de ejecución, pues sólo fue reportada por nueve entidades públicas.

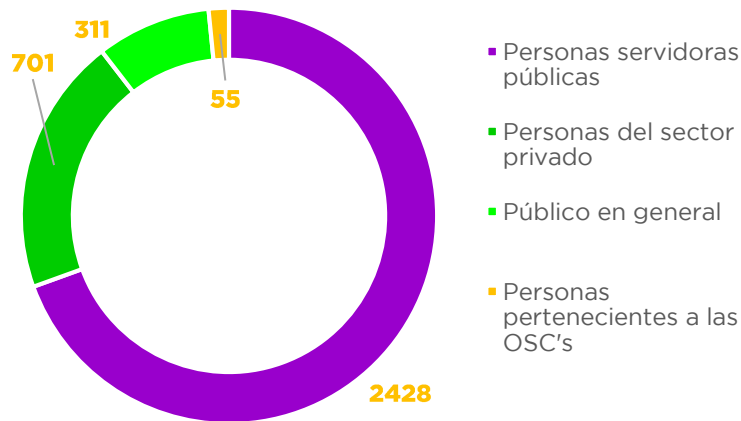
Sensibilización para la igualdad

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 educativos, 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 una línea de acción enfocadas en sensibilizar al sector público, el sector privado, a las organizaciones de la sociedad civil y al público en general.

La meta establecida para el COPRED fue de 1,200 personas sensibilizadas, misma fue rebasada en casi tres veces, pues fueron sensibilizadas 3 mil 495, de las cuáles, 2 mil 428 eran personas servidoras públicas, 55 pertenecientes a OSC's, 311 del público en general y 701 pertenecientes al sector privado (ver gráfica 5).

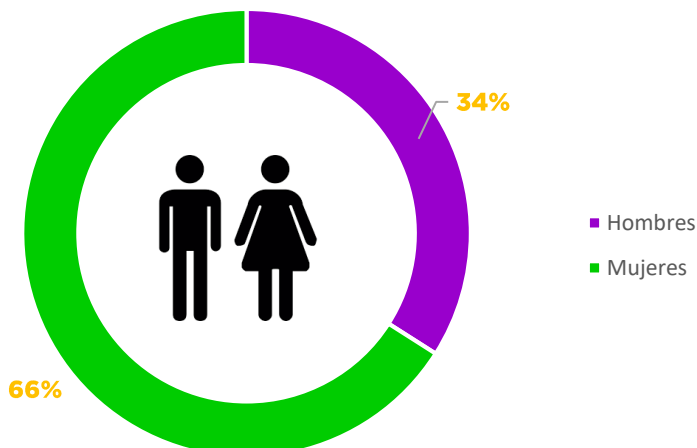
Gráfica 5. Número de personas sensibilizadas según su público



Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

En el caso de las personas servidoras públicas, 34% fueron hombres y 65.9% mujeres.¹³

Gráfica 6. Distribución según género de las personas servidoras públicas



Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

¹³ El total de personas servidoras públicas desagregadas por género con las que contó el Consejo fueron 1884.



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.8	Implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación	Número de personas sensibilizadas en materia de igualdad y no discriminación desagregadas según el sector al que pertenecen	Línea base 2018	1021	
			Meta planeada 2019	1200	
			Meta alcanzada	3495	
			Porcentaje de avance	291%	

Capacitación para la igualdad

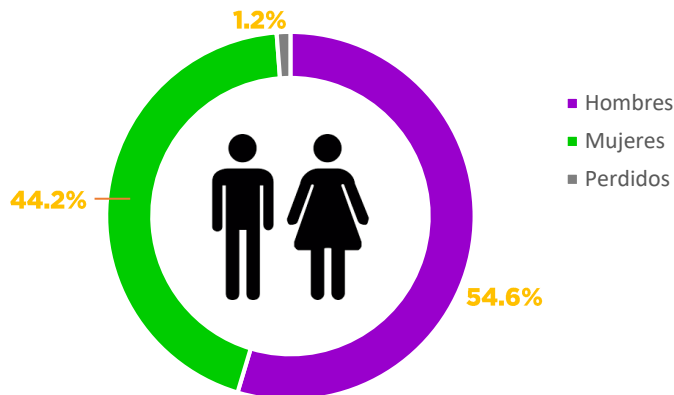
La capacitación es un proceso educativo que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el buen desempeño laboral”.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.9	Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	5000	
			Meta alcanzada	13,933	
			Porcentaje de avance	278.6%	

A través del Cuestionario de evaluación, las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México reportaron un total de 58 mil 424

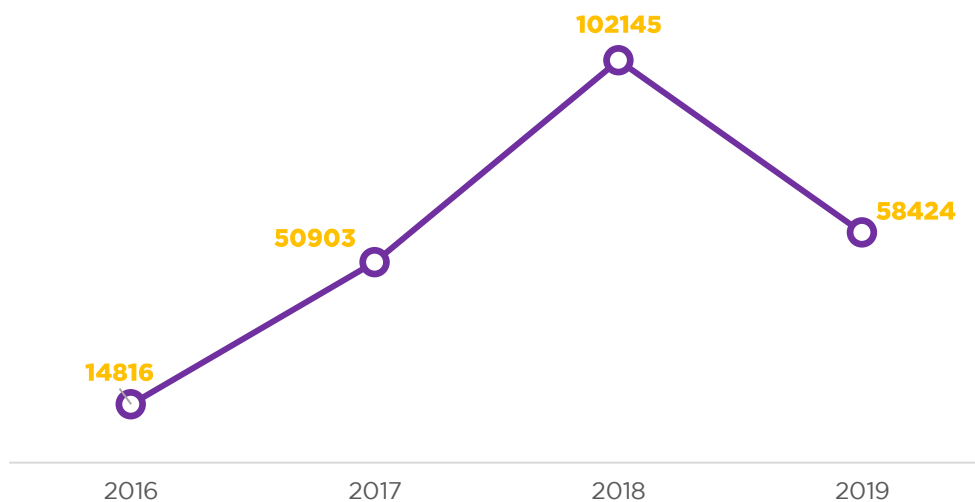
personas servidoras públicas capacitadas, de las cuáles, 54.6% eran hombres y 44.2% eran mujeres (ver gráfica 7). El nivel de cumplimiento de esta línea es inusualmente alto, debido a que la meta del PAPED consideró que, tras el cambio de administración habría una disminución del personal en general. Y tal hipótesis fue parcialmente cierta, pues sí existió una disminución en el número de personas capacitadas, con respecto a 2018 (ver gráfica 8).

Gráfica 7. Distribución por sexo de personas servidoras públicas capacitadas



Fuente: Cuestionario de evaluación del PAPED 2019

Gráfica 8. Evolución histórica de la capacitación



Fuente: Subdirección de Evaluación, COPRED.



Pese a ello, se consideró que la meta alcanzada fue de 13 mil 933 personas debido a que, la responsabilidad de implementar esta línea no era de todas las instituciones, sino aquellas que son instancias ejecutoras y transversalizadoras, lo que significó más del doble de avance en la implementación de esta meta.

Profesionalización

En la administración pública, la profesionalización es un proceso 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.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.10	Implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas que concluyeron un proceso de profesionalización en materia de igualdad y no discriminación en el año	Línea base 2018	593	<p>+100%</p>
			Meta planeada 2019	400	
			Meta alcanzada	455	
			Porcentaje de avance	113.7%	

La profesionalización tiene como fin último, generar impacto social a través del buen desempeño de los servidores públicos y en el caso de la igualdad y no discriminación, este proceso pretende que las personas servidoras públicas se formen como especialistas en la materia.

Derivado de esta evaluación se observó que, en total, 455 personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México recibieron algún proceso de profesionalización relacionado con el derecho a



la igualdad y a la no discriminación durante 2019. Esta cifra, representó el 98.3% de la meta anual.

Entre los procesos cursados por las personas servidoras públicas destacan los siguientes:

Tabla 8. Procesos de profesionalización

Proceso	Duración	Institución responsable
Diplomado en Lengua de Señas Mexicana y Braille	150 hrs.	Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México Comisión Nacional de los Derechos Humanos Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Instituto para las Personas con Discapacidad
Diplomado Atención Integral a la Salud de las Personas con Discapacidad con Enfoque de Derechos Humanos.	130 hrs.	Los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México en coparticipación de: Comisión Nacional de los Derechos Humanos Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
Proceso de Formación y Certificación de Competencias Profesionales de la Procuraduría Social de la Ciudad de México	52 hrs	Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México Procuraduría Social de la Ciudad de México
Diplomado en psicología: transgresión, castigo y reinserción social	120 hrs	Instituto de capacitación penitenciaria Instituto nacional de ciencias penales Facultad de Psicología UNAM
Diplomado en criminología: política criminológica-penitenciaria, derechos humanos y reinserción social	120 hrs	Instituto de capacitación penitenciaria
Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación 2019	120 hrs	Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Diplomado en Derechos Humanos	120 hrs	Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019



Eje III. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México

Difusión para el derecho a la igualdad y a la no discriminación

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, es el principal propósito de las acciones de difusión. Para esto, el PAPED diseñó dos líneas de acción. La primera, estable el diseño de campañas de difusión en la materia y la segunda la difusión de contenidos.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.1	Diseñar campañas de difusión para prevenir la discriminación en la Ciudad de México.	Número de campañas de difusión para prevenir y combatir la discriminación, desagregadas por tema, público objetivo y medio de difusión.	Línea base 2018	N/D	<p>44%</p>
			Meta planeada 2019	1 campaña por institución	
			Meta alcanzada	29 campañas	
			Porcentaje de avance	44%	

En torno a la primera se identificó que, en la Ciudad de México, durante 2019 se llevaron a cabo 29 campañas relacionadas con el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Esta cifra, al ser comparada con la meta impuesta para 2019, se traduce en un 44% de avance.¹⁴ En la tabla 9, se puede encontrar el detalle de cada una de las campañas emprendidas en la Ciudad.

¹⁴ Esto teniendo en cuenta que el total de instituciones que reportaron fueron 63 instituciones.



Tabla 9. Campañas sobre igualdad y no discriminación

Institución	Campaña	Propósito	Mes de inicio	Mes de finalización
Fondo de Desarrollo Económico	Igualdad de género y derechos humanos	Dar a conocer la igualdad de género	Diciembre	Diciembre
Instituto de la Juventud	Semana de las Juventudes 2019	Fomentar espacios libres, gratuitos y de calidad para los jóvenes, a través de dignificar el espacio público sin criminalizar a los jóvenes y garantizar que en la Ciudad de México sea un espacio para todos, es decir, con un enfoque multicultural e incluyente.	Noviembre	Noviembre
	Iguales	Visibilizar a las personas con discapacidad, impulsando la inclusión, el ejercicio pleno de sus derechos y evitar la no discriminación	Enero	Diciembre
	Mujeres en el Rock	Visibilizar los procesos de igualdad y fomentar la inclusión del género femenino en el Rock.	Octubre	Octubre
	Despenalización Del Aborto En América Latina y el Caribe.	Informar sobre los progresos en el avance en la despenalización en los países de América Latina y el Caribe, así como los restos y alcances.	Septiembre	Septiembre
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Mecanismo de Denuncia	Tiene como objetivo difundir entre la población de la Ciudad de México los mecanismos para denunciar actos de discriminación. Los mecanismos permiten desde diferentes plataformas que las quejas o reclamaciones sean accesible para todas y todos.	Enero	Febrero
	En todas las Lenguas	Tuvo como objetivo la importancia de la Lengua Materna como herramienta para la inclusión, con la finalidad de que en la medida en que reflexionemos sobre esta situación modifiquemos nuestras conductas a favor de la no discriminación.	Febrero	Marzo
	Trabajo Informal es Trabajo	Con el objetivo de dignificar el trabajo que realizan personas trabajadoras no asalariadas (aseadoras de calzado, artesanas, cafeteras, organilleras, vendedoras de revistas y publicaciones atrasadas, músicos nortños y trovadores); personas comerciantes en tianguis y en mercados públicos; personas trabajadoras voluntarias del servicio público de limpia de la Ciudad de México y personas trabajadoras sexuales y eliminar la discriminación hacia este sector de la población.	Mayo	Junio
	Orgullosamente LGBTTTIQ	Con el objetivo de reconocer los derechos de todas las personas por igual y sin discriminación, para hacer de esta sociedad una más incluyente y respetuosa de la diversidad con la que cuenta nuestro país y en particular la Ciudad de México.	Julio	Agosto
	¿Qué es el COPRED?	Tuvo como objetivo difundir entre la ciudadanía la función del consejo y las vías de contacto para recibir orientación y/o denunciar actos de discriminación.	Agosto	Septiembre
	Personas Mayores	Campaña con el objetivo de impulsar una cultura de respeto, trato igualitario y	Agosto	Septiembre



		eliminar toda forma de discriminación hacia este sector de la población.		
	No discriminación a personas indígenas	Con el objetivo de fomentar el respeto hacia las personas indígenas que viven y transitan por la Capital del país, generar una cultura de la igualdad y la no discriminación así como hacer un llamado para denunciar algún acto de discriminación en contra de este grupo prioritario	Octubre	Noviembre
	Personas Jóvenes	La juventud forma parte esencial del desarrollo de las ciudades, esta campaña tuvo como objetivo quitar los estigmas que existen hacia esta población y visibilizar las acciones que generan para realizar cambios positivos, asimismo fue un llamado para denunciar cualquier acto de discriminación hacia este grupo de población.	Noviembre	Diciembre
Secretaría del Medio Ambiente	Taller sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la administración pública de la ciudad de México	Prevención de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Noviembre	Noviembre
Servicios de Salud Pública	" Concurso de Haiku" #NoAlaDiscriminación	Concientizar a las y los servidores públicos con el tema	Octubre	Noviembre
Instituto de las Personas con Discapacidad	Campaña sobre los derechos de las personas con discapacidad	Visibilizar a las personas con discapacidad como sujetas de derechos y contribuir así a su plena inclusión en todos los ámbitos de la vida	Junio	Diciembre
C5	CICLO DE CINE C5	PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN	Octubre	Diciembre
	Derecho a la memoria histórica	Fomentar y conservar las tradiciones culturales del país.	N/D	N/D
Autoridad del Centro Histórico	Date cuenta	Eliminar la violencia contra la mujer	Noviembre	Noviembre
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	Derecho de las mujeres	Sensibilización	Marzo	Marzo
Secretaría de Seguridad Ciudadana	Octubre, Mes del Trato Igualitario	Promover una cultura de la inclusión	Octubre	Octubre
	Derecho de las mujeres	Sensibilización	Marzo	Marzo
Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	MITOTL 2019. Celebración de las identidades indígenas en la CDMX	Difusión de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas por el día internacional de los pueblos indígenas.	Julio	Agosto
	Derechos laborales de las trabajadoras del hogar	Difundir los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar	Marzo	Abril



Instituto del Deporte	Ponte Pila	Inclusión Social	Febrero	Marzo
	Difusión del Manual de Lenguaje Incluyente	Servidores públicos de Alcaldías	Noviembre	Noviembre
	Activación física en el marco de lucha contra cáncer de mama	Integrar y hacer conciencia sobre ese grave problema, en la población en general y en los deportistas mexicanos.	Enero	Enero
Secretaría de las Mujeres	Campaña para la promoción de los Derechos de las Mujeres.	Promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, cultural, política y económica de la Ciudad de México.	Julio	Octubre
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Sin Diferencias hacia la erradicación de la Violencia de Género	Comprender la importancia de trabajar e identificar los roles que se le atribuyen a los hombres en una sociedad determinada	Octubre	Octubre

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

En torno a la segunda línea de acción, difundir entre la población y las personas servidoras públicas contenidos de igualdad y no discriminación, se observó que en Octubre, mes del Trato Igualitario, once instituciones del Gobierno de la Ciudad implementaron acciones a favor. Entre las acciones que se implementaron durante este mes estuvieron ferias informativas, pláticas, eventos, proyección de documentales, conferencias, conciertos, entre otras.

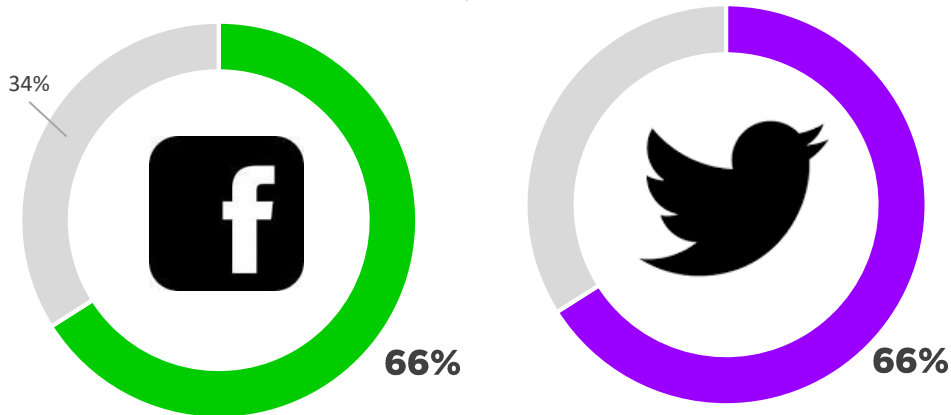
Sin embargo, octubre no fue el único mes donde se difundió información. Esta difusión sucedió permanentemente durante todo el año. En medios digitales, 53 instituciones reportaron difundir información y de ellas, 42 (66%) mencionaron hacerlo en Facebook. En 2019, las instituciones reportaron realizar 5 mil 36 publicaciones en Facebook con contenidos relacionados con igualdad y no discriminación. Si bien, no se cuenta con un estimado del número de personas que visualizaron tal información, el total de suscriptores de todas las páginas reportadas asciende a un total de 2 millones, 838 mil 524 personas.

Los grupos prioritarios sobre los cuáles un mayor número de instituciones reportó publicar contenidos en Facebook fueron las

mujeres (69%), personas LGTBTTI (66%) y las personas con discapacidad (57%); mientras que los grupos que las instituciones reportaron en menor medida a través de este medio fueron las personas afrodescendientes (9.5%), las personas que viven con VIH-SIDA (11.9%) y las personas que trabajan en el hogar (19%).

Asimismo, se contabilizaron las acciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación en Twitter, mismas que fueron implementadas por 42 instituciones (66%); que reportaron 10 mil 627 tuits en materia de igualdad y no discriminación.

Gráfica 9 y 10. Porcentaje de instituciones que reportaron acciones en Facebook y Twitter.



Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

En Twitter, los grupos de atención prioritaria que recibieron mayores niveles de visibilidad fueron mujeres (49%), población LGTBTTI (44%) y personas con discapacidad (42%) y aquellos que fueron menos visibilizados son las personas afrodescendientes (7.9%), las personas con tatuajes y/o perforaciones (9.5%) y con el mismo porcentaje, las personas migrantes y sujetas de protección internacional (14.3%)

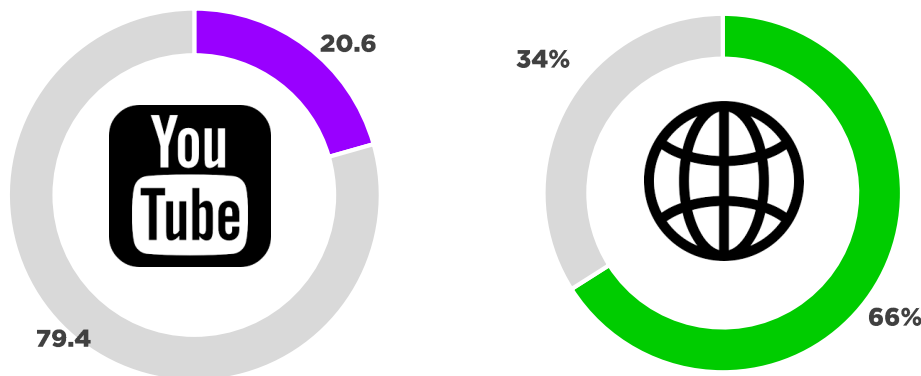
Por otra parte, la página web de las instituciones también fue un medio de difusión. Del total de instituciones que reportó implementar el programa, 42 declararon haber difundido por estos

medios contenidos relacionados con la igualdad y la no discriminación. En este sentido, se cuantificaron 552 entradas, que incluyeron boletines y comunicados.

Los contenidos difundidos a través de las páginas web estuvieron destinados a visibilizar los derechos de las mujeres (38%) personas LGTBTTI (33.3%) y personas con discapacidad (25.4%), por su parte, las personas con tatuajes y/o perforaciones fueron las menos visibilizadas en las entradas de las páginas institucionales (3.2%), personas afrodescendientes y personas que viven con VIH (4.8%) y las personas trabajadoras del hogar (7.9%)

La última plataforma considerada para la medición de acciones de difusión fue YouTube. En ella, trece instituciones (20.6%) reportaron 150 videos. La mayor parte de instituciones, tuvieron como propósito visibilizar a través de ellos, asuntos relacionados con los derechos de las mujeres (15.8%), jóvenes (11.11%) PcD y pueblos y comunidades indígenas (9.5%)

Gráfico 11 y 12. Porcentaje de instituciones que difunden contenidos a través de YouTube y página web



Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

Difusión por medios impresos

La difusión se realizó también mediante medios impresos, dentro de los cuáles se incluyeron carteles, trípticos, dípticos, lonas,



boletines y pronunciamientos. Los números que se colocan a continuación representan exclusivamente las cifras de los insumos elaborados por el COPRED. La razón estriba en que, no existe una forma de cuantificar por separado los insumos que el Consejo reparte entre las instituciones y los que las instituciones elaboran vía propia, por lo cual, la medición más precisa es la del Consejo.

Tabla 10. Cantidad de insumos empleados en la difusión, según su tipo

Insumos	Cantidad
Carteles	28,500
Tripticos	20,550
Dípticos	20,000
Folletos	15,000
Lonas/mamparas	29
Boletines	40
Pronunciamientos	18
TOTAL	84,137

Fuente: COPRED

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.2	Difundir entre la población y las personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México, contenidos sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación y sobre grupos en dicha situación.	Número de acciones de difusión realizadas, desagregadas por tema, público objetivo y medio de difusión.	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	50 mil	
			Meta alcanzada	99,800	
			Porcentaje de avance	199.6%	

Finalmente, para el cálculo del cumplimiento de la meta para 2019, se procedieron a sumar el total de acciones realizadas tanto por medios impresos como por medios electrónicos. El número total de acciones en 2019 fue de 99 mil 800, mismas que rebasaron la meta planeada en casi 200 por ciento.



Mecanismos de atención a la discriminación

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México establece que el COPRED, en calidad de órgano no jurisdiccional, está facultado para proveer atención a las quejas y reclamaciones interpuestas por la ciudadanía en materia de igualdad y no discriminación.

Tabla 11. Número de casos de discriminación por demarcación

Demarcación territorial donde ocurrieron los hechos	No. de casos
Cuauhtémoc	64
Benito Juárez	48
Miguel Hidalgo	45
Iztapalapa	31
Álvaro Obregón	29
Azcapotzalco	18
Coyoacán	11
Cuajimalpa	10
Tlalpan	9
Gustavo A. Madero	8
Venustiano Carranza	8
Iztacalco	7
Tláhuac	5
Xochimilco	3
Indeterminado	2
Magdalena Contreras	0
Milpa Alta	0
Total	298

Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED

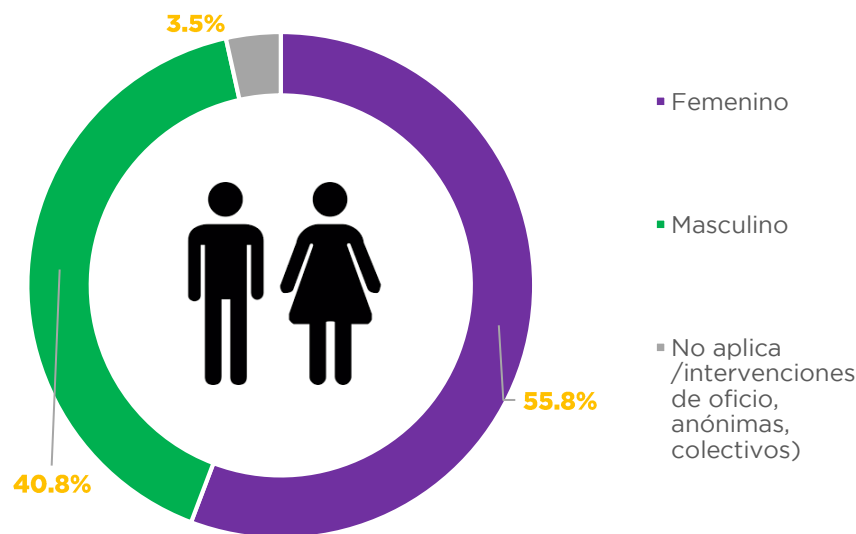
De esta manera, el COPRED orienta, gestiona, canaliza y atiende quejas y reclamaciones. En 2019, el número total de atenciones que dio el COPRED fue de 1947, de las cuáles, 1264 fueron orientaciones,

287 gestiones, 81 canalizaciones, 289 quejas y 26 reclamaciones, de las cuáles, llegaron a resolverse en el año, 130.¹⁵

Las demarcaciones que observaron un mayor número de casos fueron Cuauhtémoc (64); Benito Juárez (48) y Miguel Hidalgo (45) (ver tabla 11).

La mayoría de los peticionarios fueron mujeres (55.7%) y hombres (40.7%) y procedimientos anónimos o colectivos en donde no fue posible conocer el género del peticionario (3.4%). Ver gráfica 13.

Gráfica 13. Distribución de peticionarios por género



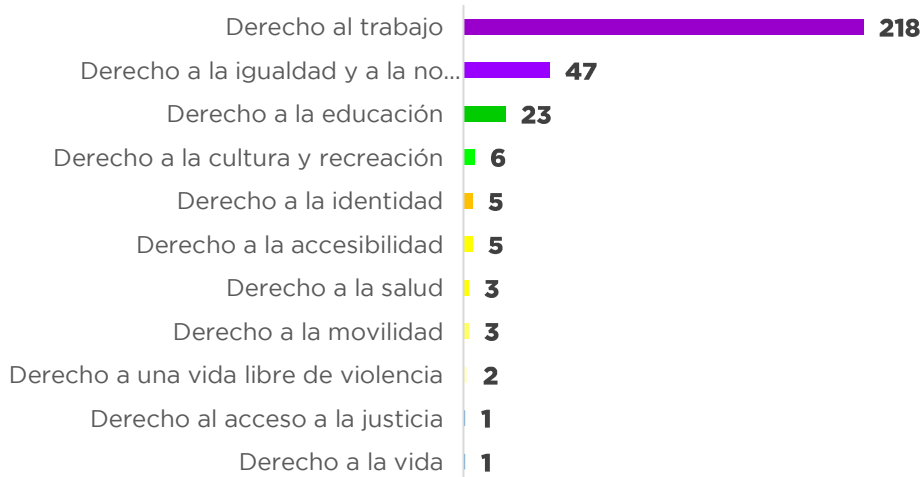
Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED 2019

Los principales derechos vulnerados fueron el derecho al trabajo (con 218 casos) el derecho a la igualdad y a la no discriminación (47 casos) y el derecho a la educación (23).

¹⁵ Esta cifra tuvo como corte el mes de noviembre, mes en el que se solicitó la información.



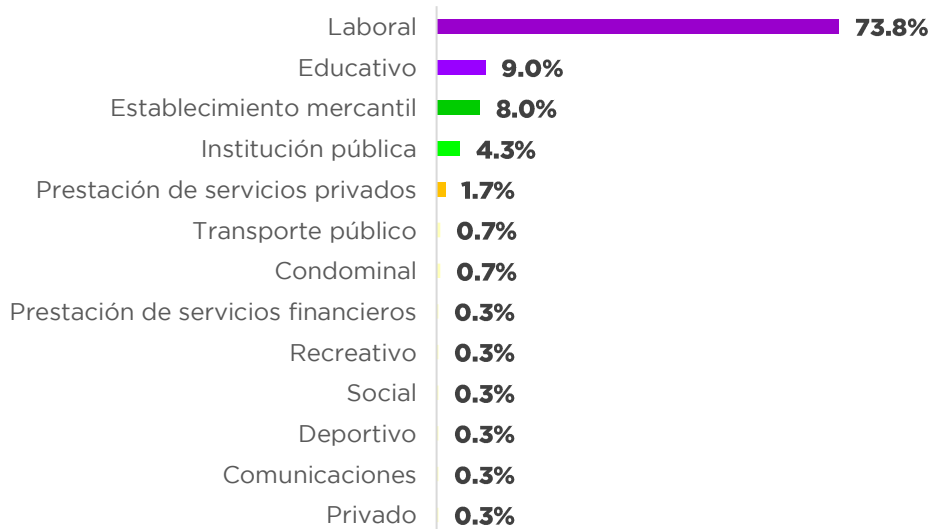
Gráfica 14. Derechos vulnerados



Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED 2019

Las mayor parte de expedientes abiertos, fueron casos de discriminación hacia mujeres (39.4%), población LGBTTTI (13.1%), PcD (11.8%), entre otros grupos.

Gráfica 14. Ámbitos donde se denuncian actos de discriminación



Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED 2019



Los ámbitos donde más casos de discriminación se presentaron fueron el laboral, el educativo y en los establecimientos mercantiles (ver gráfica 15).

Finalmente, el PAPED estableció como meta para los procesos de atención a la ciudadanía, una meta del 100 por ciento. Es decir, que del total de casos que llegaran al COPRED, todos se cerraran en el mismo año. En este sentido se cumplió por completo la meta.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.3	Brindar atención jurídica ante actos de discriminación a los peticionarios que acudan al COPRED	Porcentaje de casos de discriminación atendidos por el COPRED	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada	130	
			Porcentaje de avance	100%	

Canalización

La correcta canalización de presuntas víctimas es fundamental para el establecimiento de medidas que reparen el daño o sean derivadas con instancias con atribuciones jurisdiccionales para su respectiva sanción. En este sentido, el PAPED estableció una línea de acción para que, tanto el Consejo como otras autoridades, canalicen a la institución adecuada a las presuntas víctimas de discriminación. Durante 2019, 1 mil 465 presuntas víctimas de discriminación fueron canalizadas tanto al COPRED, como a otras instancias de derechos humanos, nacionales y locales.



El COPRED por su parte, canalizó a 148 personas a las instancias con competencias en la materia, mismas que se describen en la siguiente tabla.

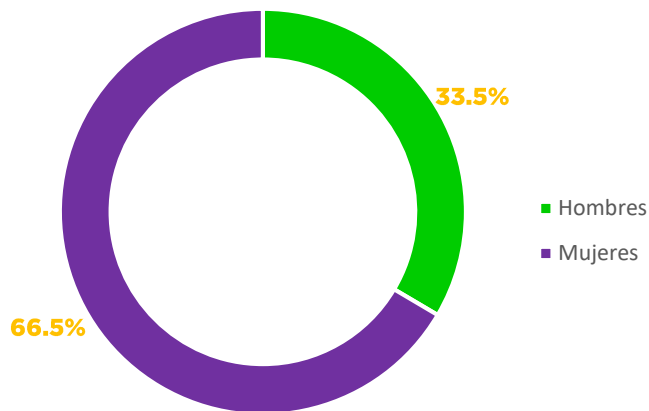
Tabla 12. Entes a los que el COPRED realizó canalizaciones

Ente	Número	Ente	Número
STyFE	82	SECRETARIA DE SALUD	2
FGJ	27	SEP	1
CONAPRED	13	CAIM EDO MEX	1
Secretaría de las Mujeres	7	INED	1
CDHDF	4	Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas	1
DEFENSORÍA	3	SENADO	1
CNDH	2	Sin Fronteras	1
HOSPITAL DE LAS EMOCIONES	2		

Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED 2019

Del total de personas canalizadas la mayor parte fueron mujeres (66.5%).¹⁶ Ver gráfica 15.

Gráfica 15. Distribución por sexo de las presuntas víctimas de discriminación canalizadas en 2019

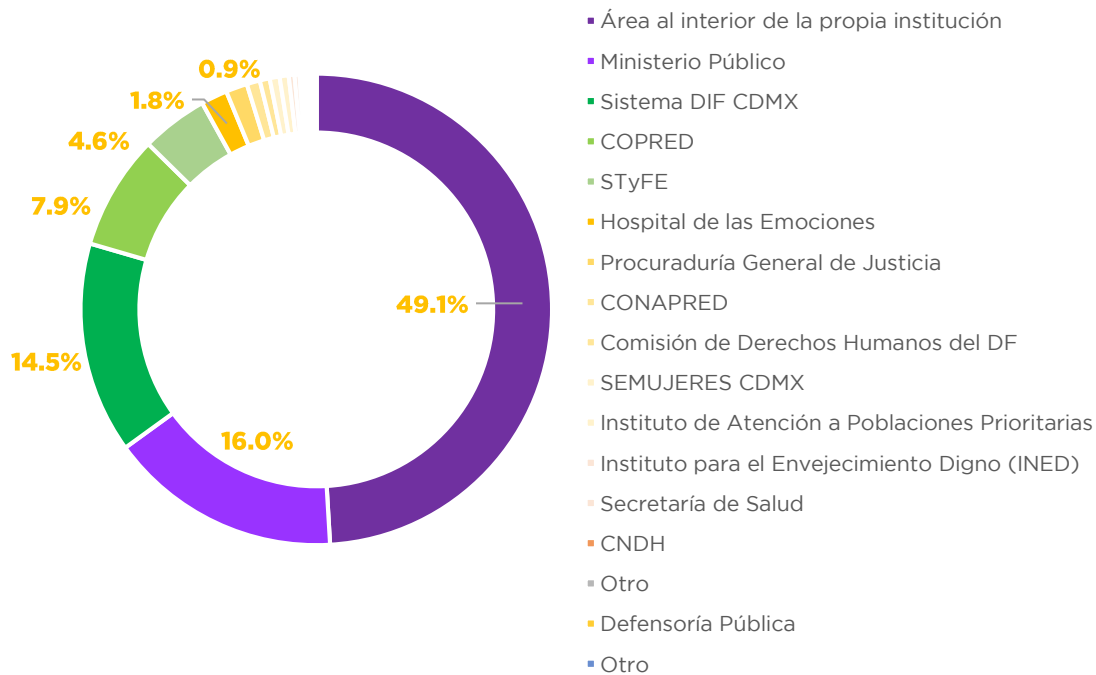


Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

¹⁶ El número total de canalizaciones que fue posible desagregar fueron 1063, debido a que no todas las instituciones reportaron información en la materia.

En general, la mayoría de las presuntas víctimas son canalizadas al área de atención de la misma dependencia que recibió la solicitud (49.1%); en segunda instancia, son canalizadas al Ministerio Público (15.9%) y posteriormente a órganos no jurisdiccionales como el DIF (14.5%) y el COPRED (7.8%). Ver gráfica 16.

Gráfica 16. Proporción de canalizaciones por institución destino



Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2019

Un hallazgo en materia de canalización que resulta relevante es que, entre los datos reportados por las instituciones de gobierno, se pudo constatar que algunas instituciones reportaron el mismo número de personas canalizadas a distintas instituciones, lo que podría sugerir la necesidad de retomar un formato o insumo que defina las atribuciones, competencias y tipos de atención que provee cada una.

Finalmente, aun cuando en esta materia se estableció una meta, se reconoce que tal asunto no está sujeto a programación; razón por



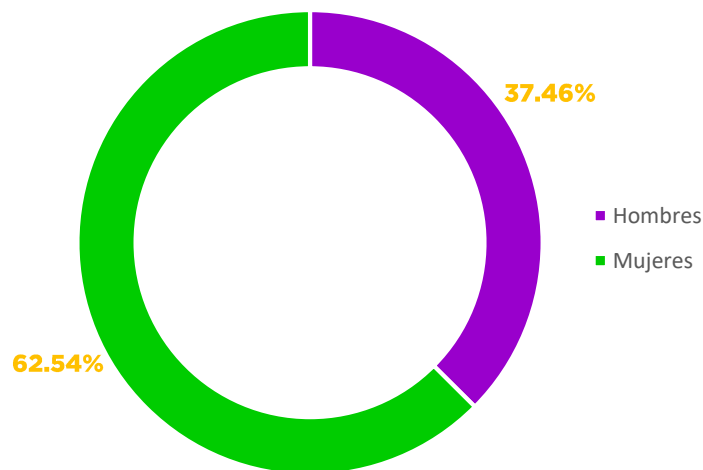
la cual no se colocó la tabla con el nivel de avance en la implementación de esta línea de acción.

LOCATEL - Línea de atención

Con el propósito de ampliar los canales de comunicación entre la ciudadanía y de generar espacios que fomenten la cultura de la denuncia, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Servicio de Localización Telefónica (LOCATEL) establecieron una línea de atención a la ciudadanía para casos de discriminación. A través de la Línea de la No Discriminación, se proporciona asesoría jurídica y psicológica a presuntas víctimas de discriminación.

Durante 2019 y de acuerdo con la Agencia Digital de Innovación Pública, se proporcionaron 622 atenciones en la materia, tanto a mujeres (62.5%) como a hombres (37.5%), además de otras poblaciones de atención prioritaria como las y los jóvenes y personas adultas mayores.

Gráfica 17. Distribución según género de las atenciones telefónicas



Fuente: Cuestionario de evaluación del PAPED 2019

La meta planeada para 2019 fue de 2,700 atenciones, considerando que en 2018 se tuvieron 2,845. Sin embargo, la entrada en



operación del Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC), como único medio de solicitudes de demanda ciudadana, probablemente afectó el registro y la cuantificación de atenciones, aunado a que la operación del Servicio de Localización Telefónica (LOCATEL), pasó a formar parte de la Agencia Digital de Innovación Pública, y dejó de ser operado por el C5 en 2019.

Opiniones consultivas y opiniones jurídicas

Entre otra de las atribuciones con las que cuenta con el Consejo, está emitir opiniones jurídicas derivadas de casos de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos de discriminación. Durante 2019, el COPRED recibió 91 solicitudes de opinión consultiva y emitió 13 opiniones jurídicas.

Tabla 13. Opiniones jurídicas por motivo

Expediente		Motivo
1	COPRED/CAYC/Q-156-2018	Embarazo
2	COPRED/CAYC/Q-191-2018	Condición de Salud
3	COPRED/CAYC/Q-077-2018	Género y Forma de Actuar
4	COPRED/CAYC/Q-132-2018	Condición Jurídica
5	COPRED/CAYC/Q-040-2016	Condición de Salud
6	COPRED/CAYC/Q-115-2018	Forma de Actuar y Condición Jurídica
7	COPRED/CAYC/Q-076-2018	Condición de Salud
8	COPRED/CAYC/Q-149-2018	Embarazo
9	COPRED/CAYE/Q-029-2019	Embarazo y Condición de Salud
10	COPRED/CAYE/Q-007-2019	Orientación o Preferencia sexual
11	COPRED/CAYE/Q-098-2017	Condición de Salud y Orientación o Preferencia sexual
12	COPRED/CAYC/089-2018	Forma de pensar
13	COPRED/CAYE/Q-020-2019	Condición de Salud

Fuente: Coordinación de Atención y Educación, 2019, COPRED.

Con esta cifra, la meta establecida para 2019 se vio rebasada, con un porcentaje de avance de 162.5%



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.6	Emitir opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos discriminatorios	Número de opiniones jurídicas realizadas	Línea base 2018	3	
			Meta planeada 2019	8	
			Meta alcanzada	13	
			Porcentaje de avance	162%	

Las opiniones consultivas pueden ser emitidas a petición de parte de acuerdo con la fracción XXXII del artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México el cual dispone que el Consejo podrá emitir opiniones a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.7	Emitir opiniones consultivas relacionadas con el derecho a la igualdad y la no discriminación cuando sean solicitadas por instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil	Porcentaje de opiniones consultivas emitidas	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada	32	
			Porcentaje de avance	35.2%	



En este sentido, durante 2019 el COPRED recibió 91 solicitudes y emitió 32 opiniones consultivas (31 respuestas a la Fiscalía y 1 a una solicitud particular).

Es importante señalar que el total de solicitudes se divide en dos rubros:

- Las consultas realizadas por la entonces Procuraduría General de Justicia con fundamento en el Convenio de Colaboración Interinstitucional de fecha 21 de agosto de 2014
- Todas las demás consultas.

Con respecto a todas las demás consultas, el COPRED resolvió 1 de 1, es decir, cumplió el 100%

En torno a las consultas realizadas por la PGJ, históricamente este Consejo ha recibido 230 solicitudes de opinión consultiva por parte de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad en casos de investigaciones del delito de discriminación.

Históricamente el año en el que se había recibido un mayor número de solicitudes había sido el año 2017 con 38 solicitudes, sin embargo, en el año 2019 este número se incrementó a 91 solicitudes realizadas por la entonces Procuraduría, esto representa un aumento del 296% sobre los números reportados en 2018. Lo cual explica el ajuste en las metas programadas.

Tabla 13. Solicitudes de opinión consultiva

Año	Número de solicitudes
2013	2
2014	9
2015	22
2016	32
2017	38
2018	32
2019	91
TOTAL:	230

Fuente: Coordinación de Atención y Educación, COPRED



El delito de discriminación requiere que, para su sanción, las carpetas de investigación abiertas por las autoridades correspondientes sean judicializadas. En este sentido, el PAPED estableció como indicador que al menos, el 2% de las carpetas abiertas por discriminación llegaran a este proceso. Sin embargo, del total de carpetas reportadas por la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, mismas que ascendieron a 415,¹⁷ solo 2 fueron judicializadas.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.8	Brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación cometidos en la Ciudad de México	Porcentaje de carpetas de investigación judicializadas por el delito de discriminación, desagregadas por motivo	Línea base 2018	ND	
			Meta planeada 2019	2% (8.26)	
			Meta alcanzada	2	
			Porcentaje de avance	24%	

Sector privado y no discriminación

Si bien, la aplicación de los derechos humanos se ha circunscrito a la actuación del Estado en tanto éste es el garante principal de derechos, los actos de discriminación ocurren también en el sector privado y en reconocimiento de ello, se han encaminado diversos esfuerzos para ampliar la protección a los titulares de derechos.

En este sentido y con miras a evitar actos discriminatorios en el ámbito comercial y económico, la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, establece que los comercios de la Ciudad de México deben contar con la placa antidiscriminatoria,

¹⁷ Teniendo como cierre de año el día 4 de diciembre.



misma que acompaña una leyenda sobre el trato igualitario que deben recibir todas las personas en los mismos.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias visibles.	Número de establecimientos mercantiles que colocaron la placa por la No Discriminación, desagregado por alcaldía.	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	2000	
			Meta alcanzada	N/D	
			Porcentaje de avance	0%	

Teniendo como fundamento lo anterior, el PAPED estableció una línea de acción en la cual, las alcaldías solicitan que el Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México, verifique que la Placa de la No Discriminación se encuentre visible en los comercios de la demarcación.

Sin embargo, esta línea de acción no observó ninguna ejecución durante 2019. Para analizar esta situación, es necesario considerar que, del total de las alcaldías, sólo reportaron información siete: Coyoacán, Tlalpan, Iztapalapa, Azcapotzalco, Álvaro Obregón, Benito Juárez y Xochimilco y ninguna solicitó la verificación al Instituto. Solamente tres identifican el número de establecimientos comerciales en cada una de sus demarcaciones.¹⁸

Otra de las formas de colaboración que el PAPED establece con el sector privado, es la promoción del derecho a la igualdad y a la no

¹⁸ Al momento de la elaboración de este Informe, el Congreso de la Ciudad de México aprobó la expedición de la Ley de Responsabilidad Social Mercantil, misma que modificará la dinámica de verificación de los establecimientos comerciales realizados por el INVEA



discriminación a través de la entrega de reconocimientos a empresas cuyas políticas son abiertamente incluyentes. Para que el COPRED entregue tales reconocimientos, la empresa debe tomar un taller sobre políticas empresariales incluyentes, permitir que el COPRED analice las políticas al interior de la empresa y finalmente, adherirse a las mejores prácticas en materia de inclusión.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.10	Promover el derecho a la IyND en el sector privado a través de la entrega de reconocimientos a empresas que cumplan con los criterios establecidos por el COPRED por acciones de prevención y eliminación de la discriminación.	Número de reconocimientos entregados a empresas que cumplen con los criterios establecidos por el COPRED por buenas prácticas antidiscriminatorias	Línea base 2018	10	<p>60%</p>
			Meta planeada 2019	10	
			Meta alcanzada	6	
			Porcentaje de avance	60%	

Tabla 14. Lista de empresas que recibieron en 2019 un reconocimiento

Empresa	Mes
EY	Octubre
Bpon	Diciembre
Sodexo beneficios e incentivos	Diciembre
Sodexo on site	Diciembre
Bodas LGBTTTI	Diciembre
Lubrizol	Diciembre

Fuente: Secretaría Técnica, COPRED.

Durante 2019, fueron seis empresas las que se adhirieron a este esquema, mismas que se detallan en la tabla 13. Con respecto a la meta establecida para 2019, se avanzó un 60%, pues la primera establecía al menos 10 empresas adheridas.



V. Áreas de oportunidad y fortalezas

El presente ejercicio de evaluación permitió identificar áreas de oportunidad y fortalezas, mismas que se exponen a continuación para cada uno de los ejes que componen al Programa.

Marco normativo y legislación

El fundamento jurídico y normativo que da vida a las políticas públicas es de crucial importancia para su diseño, ejecución y evaluación. Por lo anterior, este eje plantea incidir, con perspectiva de igualdad y no discriminación, en el marco normativo de las instituciones del Gobierno de la Ciudad y en la legislación local.

Derivadas de la evaluación, las áreas de oportunidad identificadas para este eje están relacionadas principalmente, con la incorporación del enfoque de igualdad en el marco normativo de las instituciones. Si bien el COPRED ha generado y difundido los *Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación* y los *Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de programas, acciones y políticas públicas con perspectiva de igualdad y no discriminación* (publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 5 de septiembre de 2019), se pudo observar que las modificaciones realizadas incorporan la cláusula de manera parcial, con reservas o con una estructura alejada de las sugerencias emitidas por el COPRED. Asimismo, se observaron dificultades para identificar los mecanismos de discriminación directa o indirecta en los instrumentos que regulan a las instituciones.

Lo anterior pone en evidencia, por un lado, la necesidad de ampliar los mecanismos de difusión para estos insumos generados por el COPRED y por otro, la necesidad de diseñar mecanismos de capacitación que aborden el tema con tomadores de decisiones.



Bienes y servicios

Los bienes y servicios otorgados por el Estado a la población contribuyen al pleno goce de derechos humanos, de ahí que su otorgamiento deba incorporar el principio de igualdad. En esta materia, el PAPED estableció líneas de acción para la elaboración y uso de protocolos de atención a poblaciones prioritarias, accesibilidad en el transporte público, la traducción de formatos a Lengua de Señas Mexicana, lenguas indígenas y sistema braille y la colocación de placas contra la discriminación en establecimientos mercantiles. La mayor parte de estas medidas, destinadas a la prevención de actos discriminatorios, suelen enfrentar grandes limitaciones presupuestales y por lo general, esto determina que no sean ejecutadas.

Difusión y comunicación social

La difusión de información es una vía de concienciación y sensibilización y en materia de la no discriminación, resulta de vital importancia. Este rubro, constituye una de las fortalezas del programa, pues éste cuenta con múltiples líneas de acción en la materia, tanto para acciones de difusión impresa como digital y fue implementado por la mayor parte de las instituciones del Gobierno de la Ciudad. Los retos, se presentan a nivel de contenido, pues tras la evaluación se constató que entre los grupos de atención prioritaria que presentan menores niveles de difusión por parte de las instituciones están las personas trabajadoras del hogar y las personas afrodescendientes. Asimismo, al revisar contenidos de difusión realizados por las mismas instituciones, se pudo observar que no siempre se emplean los conceptos derivados de la normatividad aplicable o de los insumos realizados por el COPRED, lo que pone en evidencia la necesidad de establecer mecanismos de socialización más eficaces para los insumos técnicos generados por el Consejo.



Por otra parte, la línea de acción que estableció que los eventos contaran con intérprete de Lengua de Señas Mexicana, también forman parte de la estrategia para incrementar los niveles de inclusión en la comunicación social del Gobierno de la Ciudad. En este sentido, se observó que la gran mayoría de los eventos no cuentan con este servicio; mismo que debe ser considerado en la presupuestación anual de cada una de las instituciones. En este sentido, el COPRED puede establecer mecanismos que coadyuven a tal planeación.

Atención a la discriminación

El COPRED, de acuerdo con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, tiene la atribución de proveer atención no jurisdiccional a la discriminación. Tras la evaluación se hizo visible, por un lado, que se requiere fortalecer los mecanismos de canalización desde otras instituciones: si bien, en algunas ocasiones se canaliza las presuntas víctimas de discriminación al COPRED o a otras instituciones de derechos humanos, no siempre se realiza este proceso. En este sentido, el COPRED puede formalizar un mecanismo de referencia o contrareferencia dentro de su programa de difusión, generar insumos que orienten a las personas servidoras públicas de otras instituciones sobre cómo, cuándo y con quién realizar este procedimiento.

Procesos educativos

Los procesos educativos establecidos en el PAPED constituyen una fortaleza. Estos son implementados por parte del COPRED y por otras instituciones de derechos humanos con altos niveles de cumplimiento. El reto que presentan estriba en aumentar su grado de formalidad: por lo general, carecen de procesos de sistematización, especialmente en su diseño: cartas descriptivas, temarios, objetivos generales y/o específicos, entre otros, son las



principales ausencias. Asimismo, en torno a su operación, suelen tener pocos registros de los servidores públicos que las cursan.

Cooperación con el sector privado

El PAPED establece mecanismos de cooperación para incorporar políticas de igualdad en el sector privado y lo hace a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. Sobre éste, se observó una disminución en el número de empresas que se registraron durante 2019: en 2018, este número ascendió a diecisiete, mientras que en 2019 solo se adhirieron seis. Se sugiere que este mecanismo incorpore incentivos para una mejor absorción en el sector privado, así como fortalecer los criterios para el otorgamiento de reconocimientos para que las empresas se comprometan a realizar prácticas incluyentes en los distintos ámbitos que las componen.



VI. Conclusiones

Los retos que enfrenta el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México son producto de la coyuntura generada entre el cambio administrativo en la Ciudad y la entrada en vigor de la Constitución, así como de otros instrumentos programáticos y de planeación, lo que con lleva a que el Programa encuentre alineación programática en la máxima norma de la Ciudad y en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías, las cuales mandatan nuevas obligaciones para el gobierno local.

Asimismo, el programa presenta amplios retos para su operación, derivados de la falta de presupuesto específico para el rubro y su publicación tardía, lo que se tradujo en una baja planeación, programación y presupuestación por parte de las entidades del Gobierno de la Ciudad de México.

Resulta indispensable insistir en la incorporación a los procesos de planeación, presupuestación, y programación de acciones, programas, proyectos y políticas públicas, el enfoque del derecho a la igualdad y la no discriminación. Los presupuestos públicos son herramientas para la redistribución de los recursos públicos y, sin duda representan una encomienda para los entes públicos de la actual administración para dar cumplimiento a obligaciones del Estado en la materia.

Finalmente, se hace hincapié en que el presente Informe 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.



Anexo 1. Mesa de trabajo para la revisión del Informe de Evaluación del PAPED, con Academia y Sociedad Civil¹⁹

Con el objetivo de contar con políticas públicas que incluyan puntos de vista de sociedad civil y academia, se llevó a cabo el 27 de febrero de 2020 una reunión por parte de la Subdirección de Evaluación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y cuatro representantes de tres organizaciones civiles, así como dos representantes de la academia, para la revisión del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019-2020 (PAPED) correspondiente al año 2019. A la misma, asistieron las siguientes personas:

- Mtra. Teresa Pérez Vázquez, Directora Ejecutiva del Centro de Investigaciones para la Equidad, Política Pública y Desarrollo, A.C.
- Mtra. Paulina Gutiérrez Jiménez, Directora Ejecutiva de C Ciudadano, Construcción y Articulación de lo Público (CIESAS)
- Lucía Hidalgo Directora Ejecutiva de Alternativas y Capacidades, A.C.
- Areli García Amaro Coordinadora de Relaciones Interinstitucionales de Alternativas y Capacidades, A.C.
- Mtro. Daniel Ortega Carmona, Docente y Secretario Académico del Centro de Estudios en Administración Pública en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM.

¹⁹ La nota informativa plasma los comentarios de las personas participantes y no necesariamente representa la opinión del COPRED.



- Mtra. Betzabé Mendoza Paz, consultora independiente, experta en evaluación, derechos humanos y género, docente en la FCPyS-UNAM.
- Dra. Cecilia Paz Contreras Ramírez, docente y Secretaria Técnica de la Unidad de Género en la FCPyS-UNAM, experta en políticas públicas y evaluación con enfoque de derechos humanos.²⁰

A continuación, se retoman los comentarios de las personas invitadas a la mesa de trabajo.

Mtro. Daniel Ortega Carmona

Consideró fundamental realizar una meta-evaluación con los trabajos de evaluación que se han realizado durante las ya cinco ediciones del PAPED. Sugirió se evalúe la posibilidad de reducir aún más el número de líneas de acción pues tal asunto podría contribuir a la eficacia del programa y a la consecución de sus metas.

Asimismo, mencionó la importancia de que el Programa cuente con un presupuesto específico y con ello se fortalezcan las líneas de acción que requieren de recursos financieros. Con lo anterior, remarcó la idea de que es fundamental impulsar la etapa de la implementación de las acciones, ya que las etapas del diseño y la evaluación ya cuentan con un trabajo más sólido que la ejecución.

Durante su intervención, indicó que en el Centro de Estudios en Administración Pública de la FCPyS, cuenta con mecanismos para capacitar a personas servidoras públicas y que podría considerarse un convenio para incluir en su temario el enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público.

Finalmente, exhortó a la Subdirección a reforzar los mecanismos de trabajo coordinado con las alcaldías, así como con las instituciones tanto públicas o privadas que capacitan y profesionalizan a

²⁰ La Dra. Cecilia Contreras envió sus observaciones por escrito.



personas servidoras públicas, para incluir temáticas de derechos humanos y específicamente, sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación en sus procesos educativos.

Mtra. Teresa Pérez Vázquez

Directora Ejecutiva del Centro de Investigaciones para la Equidad, Política Pública y Desarrollo A.C.

Consideró de suma relevancia focalizar los esfuerzos del PAPED en los operadores de las políticas públicas. Comentó que el mayor de los retos, lo observa en que las y los servidores públicos se apropien de la importancia de atender la discriminación. Para lo anterior, recomendó emplear, además de la metodología actual para la evaluación del programa, métodos cualitativos que permitan captar la experiencia de las y los ciudadanos. Por ejemplo, sugirió realizar una encuesta de satisfacción en la atención a través de un muestreo a personas de grupos de atención prioritaria, para conocer su percepción en cuanto a la atención que les fue brindada y saber si el trato que recibieron les hizo sentir discriminadas o fue adecuado.

Asimismo, recomendó darle seguimiento puntual a las capacitaciones de servidoras y servidores públicos, actualizar los temas y realizar evaluación a dichas capacitaciones para determinar su impacto.

Igualmente, exhortó a la Subdirección a dotar al programa de un carácter estratégico; de manera que forme alianzas con otros niveles de gobierno y con titulares de las instituciones, de manera que ocupe un papel central en la agenda de gobierno.

Derivado de que el PAPED se implementa desde hace 7 años, recomendó diseñar indicadores de impacto y realizar un pilotaje con una muestra de entes públicos.

Finalmente, coincidió en la necesidad de defender un presupuesto para el Programa y con ello fortalecer la planeación y



presupuestación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación.

Mtra. Paulina Gutiérrez Jiménez

La maestra Gutiérrez hizo mención de que se requiere fortalecer la visión estratégica del Consejo haciendo del PAPED su eje central y preguntarse ¿Hacia dónde queremos ir? ¿Qué pretendemos lograr como institución? ¿Cómo vamos a lograrlo? Son interrogantes que deberían plantearse para que en el programa se vea reflejada la visión institucional; ya que, después de una primera lectura del PAPED y del Informe de Evaluación, estos no parecen estar articulados con el quehacer del COPRED, por lo que instó a hacer un ejercicio de planeación estratégica, para robustecer el programa y posicionarlo como la herramienta principal de política pública del gobierno local para atender el problema de la discriminación, y que de esta forma tenga incidencia en otros sectores como la academia, la sociedad civil y el sector privado.

Sobre el Informe de Evaluación, sugirió que éste se encuentre mejor contextualizado en cuanto al problema que atiende. Solicitó que más allá de las acciones, los fines y el impacto deseado sean explicitados en el Informe. Asimismo, exhortó a la Subdirección a contextualizar políticamente el PAPED, comunicando abiertamente el papel que la presente administración ha delegado en él y en posicionar en la agenda pública el derecho a la igualdad y no discriminación junto con la coordinación interinstitucional.

De igual forma, sugirió retomar los hallazgos derivados de las evaluaciones previas y jerarquizar las acciones para la siguiente edición del programa, de manera que pueda conocerse su nivel de importancia en torno al objetivo general que persigue.

Recomendó profesionalizar a la red de personas enlaces, para que sean ellas y ellos quienes puedan dar seguimiento a la implementación desde el interior de las instituciones. Sugirió,



además, delimitar a los responsables de la ejecución de las líneas de acción, para evitar que se diluya la responsabilidad de implementación e incentivar a los operadores de política pública a llevarlas a cabo; además de designar mandos medios y superiores con poder de decisión como enlaces entre el COPRED y resto del Ejecutivo para permear en todos los niveles del organismo.

Finalmente, recomendó que los hallazgos derivados de la evaluación constituyan un llamado de atención a las autoridades del Gobierno de la Ciudad, sobre lo que se ha avanzado en la materia, pero sobre todo, en lo que falta por trabajar en torno al derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como en el ejercicio de los derechos de los grupos de atención prioritaria.

Mtra. Lucia Hidalgo

Coincidió en la necesidad de otorgarle un papel estratégico al programa: hacerlo a través de alianzas con los tomadores de decisiones, es decir, se da a conocer el PAPED y capacita a niveles operativos, pero quien tiene la capacidad para incidir en la planeación anual de la institución es la persona titular de la misma.

En consideración al contexto de recursos limitados que enfrenta el Consejo, recomendó realizar alianzas con programas de becarios o servicios sociales para hacer estudios exploratorios y recuperar la experiencia a través de los testimonios de las personas usuarias.

Finalmente, expresó su preocupación por que el Informe de Evaluación resulte más accesible, es decir, que el lenguaje utilizado sea menos técnico.

Mtra. Betzabé Mendoza Paz

Coincidió en la necesidad de fortalecer la naturaleza transversal del Programa. Para ello, recomendó que la Presidencia del COPRED realice trabajo de cabildeo con las personas titulares de los entes públicos para promover la relevancia y pertinencia del PAPED. Hizo énfasis en que este tipo de programas sean estratégicos y por lo



tanto, no es conveniente únicamente operarlos “desde abajo, sino que desde arriba debe permear la obligación” de transversalizar en enfoque de igualdad y no discriminación. Expresó su inquietud en torno a incluir en la próxima edición líneas de acción para todos los grupos de atención prioritaria con base en un diagnóstico previo.

En torno al proceso de evaluación, convino que se encuentra centrado en la gestión operativa del programa y que se requiere transitar hacia una evaluación de resultados. Además, sugirió incorporar trabajo de campo para capturar la experiencia de las y los ciudadanos en relación a los bienes y servicios que otorgan las instituciones; es decir, incorporar una visión centrada en el usuario.

Dra. Cecilia Paz Contreras Ramírez

Desde la administración pública, se visualiza la alineación programática como un aspecto fundamental, pero tiende a convertirse en un ejercicio sin sentido desde la lógica operativa, ya que los entes públicos pueden alinear sus objetivos y líneas de acción según corresponda el caso, sin que necesariamente estén incidiendo en las materias correspondientes.

Una revisión general a las 27 Líneas de Acción y al cumplimiento de las metas, nos remite precisamente al análisis de la operatividad y efectividad de las acciones implementadas respecto del ejercicio concreto de la ciudadanía al derecho a la igualdad y no discriminación. En este sentido, las líneas de acción que presentan un menor porcentaje de avance y cumplimiento de las metas se vinculan con acciones dirigidas a hacer operativo este derecho desde los grupos prioritarios de la Ciudad de México. Esto no quiere decir que estas acciones no sean importantes, pero lo que se plantea es que justamente la aplicación de estos marcos conceptuales y jurídicos no ha sido medida desde su eficiencia y eficacia.

En contraste con lo anterior, podemos mencionar en derecho a la salud e igualdad, la elaboración de protocolos de atención para uno



o varios grupos prioritarios; sin embargo, esta línea de acción no mostró avance en su ejecución (Informe de Evaluación, PAPED, 2019 - 2020). Esta línea de acción refleja la operatividad que requiere un derecho que los mismos grupos prioritarios definen como uno de los más vulnerados, el derecho a la salud. Los protocolos son precisamente rutas o guías de actuación que hacen operativa la legislación en la materia y que son imprescindibles. Este análisis permite visualizar cuáles son las estrategias que deben mejorar y fortalecerse, considerando la evidencia al respecto.

En torno a los mecanismos de evaluación, es destacable el trabajo que COPRED lleva a cabo estableciendo enlaces institucionales con los 63 entes públicos que reportan, esto permite una vinculación interinstitucional que fortalece el trabajo intersectorial. Sin embargo, el ejercicio de reportar las acciones que se relacionan con alguna línea de acción del PAPED por parte de los diferentes entes públicos, no siempre obedece a un análisis crítico de seguimiento, monitoreo y evaluación. Si bien los indicadores son una medida cuantitativa de un fenómeno, es necesario también dar cuenta de los procesos y del ejercicio efectivo de los derechos humanos.

El Eje II (transversalidad) señala entre sus líneas de acción la investigación para la igualdad y no discriminación, esta rebasó la meta esperada en un 193%, pero es necesario preguntarse cuántos de estos estudios, diagnósticos, documentos; etc. son efectivamente utilizados en el diseño de políticas públicas en la Ciudad de México; ¿cuál es su utilización para la gestión pública?, ¿quién utiliza esta información?, ¿qué tipo de datos contienen?, ¿dónde se publican?, ¿cuál es el estado de estos estudios?

Acuerdos

En la mesa, se acordó lo siguiente:

- Fortalecer la contextualización del Informe de Evaluación para comunicar los resultados de manera efectiva.



- Hacer más accesible (lenguaje ciudadano) el Informe de Evaluación y utilizar menos términos técnicos.
- Incorporar los comentarios emitidos en la presente mesa de trabajo y darles seguimiento para mejorar la implementación del Programa.
- Transitar a una evaluación de resultados más que de gestión partiendo de un rediseño del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.



Referencias

- Alzate, Mary Luz & Morales, Gerardo. La agenda pública en sus teorías y aproximaciones metodológicas. Una clasificación alternativa. Revista Enfoques. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320180652_La_agenda_publica_en_sus_teorias_y_aproximaciones_metodologicas_Una_clasificacion_alternativa_The_public_agenda_in_their_theories_and_methodological_approaches_An_alternative_classification/citation/download
- COPRED (s.f.). *Informe de actividades del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2019*. Versión preliminar
- Gobierno de la Ciudad de México (2017). Constitución Política de la Ciudad de México. Disponible en http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66672/69/1/0
- Indicadores para Derechos Humanos: guía para la medición y la aplicación. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/Human_rights_indicators_sp.pdf
- Solís, Patricio (2017) Discriminación estructural y desigualdad social. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Primera Edición.



Acrónimos

ACH	Autoridad del Centro Histórico
ADIP	Agencia Digital de Innovación Pública
C5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
CAPITAL 21	Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
CFILMA	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
EAP	Escuela de Administración Pública
EVALÚA CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social
FCH	Fideicomiso del Centro Histórico
FES	Fondo para el Desarrollo Económico y Social
FGJ	Fiscal General de Justicia
FIDEGAR	Fideicomiso Educación Garantizada
FONDECO	Fondo de Desarrollo Económico
FONDESOS	Fondo para el Desarrollo Social
HCB	Heroico Cuerpo de Bomberos
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones
ICAT	Instituto de Capacitación para el Trabajo
IEMS	Instituto de Educación Media Superior
IFP	Instituto de Formación Profesional
ILIFE	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa
INDEPORTE	Instituto del Deporte
INDISCAPACIDAD	Instituto de las Personas con Discapacidad
AD	
INJUVE	Instituto de la Juventud
INVEA	Instituto de Verificación Administrativa
INVI	Instituto de Vivienda
IRS	Instituto de Reinserción Social
ISC	Instituto para la Seguridad de las Construcciones
JAP	Junta de Asistencia Privada
Metrobús	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial
PAUX	Policía Auxiliar



PBI	Policía Bancaria e Industrial
PROCDMX	PROCDMX, S.A. de C.V.
PROSOC	Procuraduría Social
RTP	Red de Transporte de Pasajeros
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SAF	Secretaría de Administración y Finanzas
Sec Cultura	Secretaría de Cultura
SCG	Secretaría de la Contraloría General
SECOB	Secretaría de Gobierno
SECTEI	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDESA	Secretaría de Salud
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEMOVI	Secretaría de Movilidad
SEMUJERES	Secretaría de las Mujeres
SEPI	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes
Servicios de Salud	Servicios de Salud Pública
SGIRPC	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil
SIBISO	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social
Sistema Penitenciario	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios
SSC	Secretaría de Seguridad Ciudadana
STC Metro	Sistema de Transporte Colectivo Metro
STE	Servicio de Transportes Eléctricos
STyFE	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
UP	Universidad de la Policía



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX