



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

PAPED 2014

PROGRAMA ANUAL
PARA PREVENIR Y ELIMINAR
LA DISCRIMINACIÓN PARA EL
DISTRITO FEDERAL 2014

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

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

Jacqueline L´Hoist Tapia

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

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Angélica Pineda Bojórquez

Cuidado de la Edición

La elaboración del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014 (PAPED 2014) estuvo a cargo de:

- ❖ **Pablo Álvarez Icaza Longoria**
- ❖ **María de Jesús Trejo Castillo**
- ❖ **Norma Lorena Loeza Cortés**

Integrantes del equipo de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED.

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa

Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Lic. Héctor Serrano Cortés

Secretario de Gobierno del Distrito Federal

Lic. Rosa Icela Rodríguez Vázquez

Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal

Jacqueline L'Hoist Tapia

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



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

COPRED

Calz. México Tacuba 592, 2º piso del Edificio
Anexo Sur del Metro Cuitláhuac. Col. Popotla.

Deleg. Miguel Hidalgo. C.P. 11400.

Tel: 53 96 72 85

Página web: www.copred.df.gob.mx

Facebook: COPREDDF

Twitter: @COPRED_CDMX

Asamblea Consultiva 2014 del COPRED:

Federico Fleishmann Loredó.

Gabriel Isaac Rojas Arenaza.

Genaro Lozano Valencia.

Guadalupe Loeza.

José Luis Caballero Ochoa.

Juan Martín Pérez García.

Lucía Lagunes Huerta.

Luis Antonio Torres Osorno.

Luis Enrique Hernández Aguilar.

Mardonio Carballo.

María Consuelo Mejía Piñeros.

Miguel Concha Malo.

Miguel Pulido Jiménez.

Mónica González Contró.

Nashieli Ramírez Hernández.

Rogelio Gómez-Hermosillo Marín.

Sinayini Ruiz Aguilar.

Sofie Freiman.

Junta de Gobierno 2014 del COPRED:

Integrantes:

Secretario de Gobierno, Héctor Serrano Cortés.

Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, Rosa Icela Rodríguez Velázquez.

Secretario de Salud del Distrito Federal, Armando Ahued Ortega.

Secretaria de Educación del Distrito Federal, Mara Robles Villaseñor.

Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Patricia Mercado Castro.

Consejeras y Consejeros Ciudadanos:

Genaro Lozano Valencia.

Luis Antonio Torres Osorno.

Miguel Concha Malo.

Mónica González Contró.

Sinayini Ruiz Aguilar.

Invitados Permanentes:

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Beatriz Santamaría Monjaraz.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, Gustavo Gamaliel Martínez Pacheco.

Instituto de la Juventud del Distrito Federal, María Fernanda Olvera Cabrera.

Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal, Rocío Bárcena Molina.

Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en el Distrito Federal.

Lic. Juan José García Ochoa

Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal.

Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos las valiosas contribuciones que realizaron las y los académicos y organizaciones de la sociedad civil que se enlistan a continuación, en la elaboración del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014:

- ❖ Mtra. María de Lourdes Beltrán Lara, catedrática-investigadora de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional, y miembro del jurado del Concurso de tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.
 - ❖ Dr. Agustín Escobar Latapí, catedrático-investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Occidente.
 - ❖ Dr. Miguel Ángel Lugo Galicia, catedrático-investigador de la Universidad Panamericana, y miembro del jurado del Concurso de tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.
 - ❖ Aída Marín Acuapan, investigadora de la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
 - ❖ Mtra. Mila Paspalanova, Coordinadora de la Unidad de Fortalecimiento Institucional de la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
 - ❖ Mtra. Tania Ramírez Hernández, Directora del Colegio de Derechos Humanos y Gestión de Paz de la Universidad del Claustro de Sor Juana.
 - ❖ Mtro. Rodolfo Vergara Blanco, catedrático-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
 - ❖ Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, catedrático-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, y miembro del jurado del Concurso de tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.
-
- ✓ Agenda LGBT, A.C.
 - ✓ Asociación Tutelar I.A.P.
 - ✓ Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista, CECASH, A.C.
 - ✓ Centro de Estudios para el Desarrollo, ITZAMNÁ A.C.
 - ✓ Centro Cáritas de Formación para la Atención de las Farmacodependencias y Situaciones Críticas Asociadas, A.C., CAFAC.
 - ✓ Colectivo Sol A.C.
 - ✓ Defensa Jurídica y Educación para Mujeres, S.C. Vereda Themis.
 - ✓ El Armario Abierto.
 - ✓ EPADEQ, Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, A.C.
 - ✓ Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C.
 - ✓ Investigación, Organización y Acción Comunitaria Altepétl A.C.
 - ✓ Opción Bi.
 - ✓ Propuesta Cívica A.C.
 - ✓ Un Granito De Arena A.C.

Asimismo, nuestro agradecimiento a la Secretaría de Salud del Distrito Federal por su participación en este proceso.

Contenido

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS	8
1. Marco Jurídico y Normativo del PAPED 2014	8
1.1 El derecho a la Igualdad y no discriminación en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.....	8
1.2 Fundamento Jurídico del PAPED 2014 para el Distrito Federal	12
2. El diseño de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.....	12
2.1 Los Fundamentos de la Estrategia Programática del Gobierno del Distrito Federal para el diseño de políticas públicas con enfoque de equidad y no discriminación	13
II. LA SITUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL	16
2.1 Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013).....	17
2.1.1 Principales hallazgos de la EDIS-CdMx 2013	19
2.1.2 Resultados de la EDIS-CdMx 2013 sobre la percepción de la discriminación a integrantes de grupos en situación de discriminación contemplados en la LPEDDF.....	26
2.1.3 Testimonios y mecanismos de denuncia.....	40
2.1.4 Informe de resultados de implementación de PAPED 2013	41
2.1.5 Análisis de los resultados sobre discriminación en la Ciudad de México y aportes para el diseño del PAPED 2014	42
III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2014	45
1.-Objetivo general.....	45
2.- Objetivos específicos.....	45
3.- Objetivos específicos, estrategias y líneas de acción.....	46
IV. METAS E INDICADORES PARA MEDIR EL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	54
V. MEDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	60
FUENTES Y REFERENCIAS	64
Documentos oficiales.....	64
Normatividad	64
Referencias.....	64
Referencias bibliográficas	65
Páginas electrónicas consultadas.....	65
Anexo 1	66

1. Marco legal en materia de igualdad y no discriminación a nivel internacional, nacional y local de la Ciudad de México.....	66
2. Marco legal de derechos humanos y no discriminación en la Ciudad de México	67
Anexo 2	70
Anexo 3	72
1. Marco conceptual y metodológico para el seguimiento y la evaluación.....	72
2. Esquema de Seguimiento y Evaluación.....	74

PRESENTACIÓN

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) refiere que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja, incidencia en la política pública y el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.

El COPRED es resultado de la implementación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) y de la aprobación de la LPEDDF que enuncia sus atribuciones y su mandato legal, la cual entró en vigor el 25 de febrero del 2011 abrogando la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 19 de julio de 2006. Con esta nueva Ley, desapareció el anterior Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal dando paso al actual COPRED, cambiando para el nuevo Consejo el término “erradicar” por el de “eliminar” y destacando que es de la Ciudad de México. En este contexto, el Distrito Federal es una de las 25 entidades del país (a enero de 2014) que cuenta con una ley para prevenir y eliminar la discriminación¹ y de las 10 que contemplan organismos que se ocupan de atender casos de discriminación diferentes a las comisiones estatales de Derechos Humanos, siendo la única entidad que cuenta con un Consejo en funciones para ello.²

Es importante subrayar que la LPEDDF también menciona 10 grupos³ en situación de discriminación que es preciso atender de manera diferenciada y oportuna. En este sentido, la Ley establece responsabilidades a los entes públicos del Distrito Federal para garantizar, proteger y promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación para todas las personas, incluyendo la implementación de las medidas positivas y compensatorias que se requieran para generar condiciones de igualdad para los grupos y personas en situación de discriminación. El COPRED, por tanto, tiene la encomienda de vigilar el cumplimiento de la Ley y de ser el órgano coordinador de las acciones que con enfoque de igualdad y no discriminación se implementen en el Distrito Federal, no obstante que las responsabilidades de la conducción de las políticas públicas para grupos o personas de manera específica, recaen en distintos entes públicos de la entidad.

¹CONAPRED. Estados en los que se cuenta con cláusula antidiscriminatoria constitucional, ley antidiscriminatoria y conducta tipificada en relación a la discriminación. Versión en línea disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651

²CONAPRED. Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2012, México, 2012, pp. 14.

³Dichos grupos son: Mujeres, niñas y niños, las y los jóvenes, personas adultas mayores, pueblos indígenas y sus comunidades, población callejera, población LGBTTTI, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas víctimas de trata y/o explotación sexual y personas en situación de pobreza.



El COPRED, por tanto, funda sus objetivos generales de trabajo, en la necesidad de considerar la igualdad y la no discriminación, como condiciones indispensables para alcanzar niveles de desarrollo justo, democrático y equitativo.

Su **misión** radica en prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

Su **visión** es: ser la institución referente en la Ciudad de México en la garantía del derecho a la igualdad a través de la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.

La eliminación de la discriminación constituye un esfuerzo que abarca acciones en diferentes sentidos considerando la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las estrategias, acciones, programas y políticas gubernamentales, considerando el eje transversal de la participación intersectorial, es decir, de sociedad civil, academia y gobierno.

El interés del Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa Jefe de Gobierno del Distrito Federal en promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación fue palpable a lo largo del 2013. Por sólo mencionar algunas de los eventos y acciones más significativas, se destaca que el 19 de abril, encabezó la difusión del primer Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) para el Distrito Federal 2013, a fin de implementar políticas públicas que garanticen una Ciudad libre de discriminación. En la presentación de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (13 de agosto), giró la instrucción directa a todas las áreas de la administración para que no se discrimine a nadie al ser atendido por las personas servidoras públicas; “cero discriminación”, de lo contrario actuarán la Contraloría General y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF).

Posteriormente, el Dr. Mancera decretó el 18 de octubre como “Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México”, acción con la cual se reitera y remarca la vocación de la capital para erradicar la discriminación y se avanza en las acciones para que sus habitantes gocen plenamente de sus derechos y libertades. El acuerdo fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 21 de octubre, donde además se instruye a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal a que se coordinen con el COPRED para realizar acciones a favor del trato igualitario y contra la discriminación en la Ciudad.



INTRODUCCIÓN

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) para el Distrito Federal 2014 tiene como propósito que los objetivos, estrategias y líneas de acción se implementen a través de acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas de prevención, promoción y eliminación de la discriminación. Dichas acciones deben tener como fin último garantizar la igualdad y no discriminación para las personas que viven y transitan en la entidad.

El PAPED es una herramienta para el diseño de políticas públicas que contribuirá a transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación con la participación intersectorial. Es un instrumento que orienta la acción pública con la finalidad de visibilizar la discriminación como un problema público y generar nuevas formas de convivencia e inclusión social libre de toda forma de discriminación.

Tiene como fundamento ser un instrumento que defina de forma clara las políticas públicas en las que están comprometidos los entes de los tres poderes de Gobierno del Distrito Federal, a fin de hacer factibles las obligaciones del Estado, a decir, respetar, proteger, promover y garantizar, la igualdad y no discriminación. De manera que, este conjunto de estrategias, objetivos y líneas de acción concluyan en resultados eficaces y positivos que hagan de la acción pública prácticas con impactos que transformen la situación de la ciudadanía en la capital del país en cuanto a esta problemática se refiere.

Incorpora puntos de vista de organizaciones de la sociedad civil y de académicos expertos en la materia con la finalidad de hacer posibles ejes transversales que el enfoque de derechos humanos y no discriminación sugiere tanto a nivel internacional como nacional. En el diseño del Programa del año pasado (2013) se contó con la aportación diversa de organizaciones acerca del fenómeno social, lo cual fue no sólo un ejercicio enriquecedor sino que sirvió de experiencia para el siguiente. En el 2014, su participación ha sido igual de provechosa y al proceso sumamos la *expertise* de académicas en materia de política pública y derechos humanos. Con ello, se abre el ciclo del diseño para dar paso a la implementación, seguimiento y evaluación de la acción pública en el Distrito Federal.

El PAPED 2014 se integra por cinco secciones. La primera tiene que ver con los antecedentes y fundamentos, es decir, explora las estrategias que ha llevado a cabo el Gobierno del Distrito Federal para implementar políticas públicas que atiendan las necesidades de grupos en situación de discriminación de acuerdo a las obligaciones que le confieren los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

La segunda está dedicada al diagnóstico de la situación de la discriminación en el Distrito Federal, en donde se hace referencia a los principales resultados que arrojó la Encuesta



sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013). Este estudio cuantitativo muestra por primera vez datos del Distrito Federal sobre la percepción de las personas que habitan y transitan en la entidad en relación a prácticas culturales y conductas discriminatorias, así como el papel que desempeñan las autoridades en relación a esta problemática.

En la tercera se presentan los objetivos, estrategias y líneas de acción para el 2014. Es un documento integral que toma en cuenta la necesidad de llevar a cabo acciones que contribuyan al cambio en la cultura por la no discriminación tanto en el ámbito institucional como para los entes privados. Se está considerando el enfoque transversal de la participación en las etapas de la política pública indicado en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. De esta forma, el PAPED 2014 cuenta con **4 objetivos específicos, 14 estrategias y 34 líneas de acción.**

La cuarta sección contiene las metas e indicadores del PAPED 2014, lo que representa un aspecto de mejora respecto al Programa del año anterior y contribuirá, valga la redundancia, a un mejor seguimiento y la evaluación de las líneas de acción contempladas. Este tema resulta de gran importancia porque es la etapa en la cual podemos medir el desempeño de las políticas públicas y así valorar si deben modificarse o mejorarse. Como material de apoyo, se puede consultarle marco conceptual y metodológico que se utilizará para el seguimiento y evaluación del Programa (Anexo 3).

La última sección se refiere a la medición del PAPED, pero de una manera sugerente, ya que los entes públicos—incluido el COPRED— generaremos y reportaremos una ficha técnica que servirá para identificar cuál es el estatus de las líneas de acción (semaforización) de las que somos responsables.

Se hace hincapié en que las líneas estratégicas del PAPED 2014 se armonizan con los documentos normativos y programáticos de la Ciudad de México, a decir, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013–2018 y el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Tampoco está de más advertir que está pendiente el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión derivado del Programa General de Desarrollo que deberá ser publicado el 31 de mayo en la Gaceta Oficial.



I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

1. Marco Jurídico y Normativo del PAPED 2014

La discriminación hacia personas y grupos se materializa en el acceso desigual a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales. Se profundiza cuando además existe exclusión de la posibilidad de incidir en la toma de decisiones o de acceso a los mecanismos que sirven para denunciar o hacer exigible un derecho. Es por ello que en la elaboración de propuestas para combatir y eliminar la discriminación y promover el trato igualitario, los Estados y Gobiernos están obligados a reconocer en la práctica condiciones de vulnerabilidad que podrían derivar en situaciones de discriminación. Por ende, se requiere implementar medidas positivas y políticas públicas para atender las necesidades de grupos específicos en situación de desventaja.

Las políticas públicas orientadas a superar la discriminación y promover la igualdad, deben por tanto estar construidas desde un marco normativo de derechos, que incluye el de la igualdad y la no discriminación como principio central y operativo para todo el actuar de las instituciones públicas.

Con el propósito de avanzar en una comprensión más clara de las obligaciones de los Gobiernos – y en este caso, del Gobierno del Distrito Federal– para garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, es que se exponen los contenidos que deben considerarse en el diseño, implementación y evaluación de acciones, programas y políticas de contenido social, de acuerdo a los instrumentos internacionales, nacionales y locales y la estructura programática en la que se enmarca la formulación del PAPED 2014.

1.1 El derecho a la Igualdad y no Discriminación en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales

El derecho a la igualdad y a la no discriminación, es un componente esencial de los instrumentos jurídicos internacionales desde la **Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Carta de las Naciones Unidas** (París, 1948) y en el caso de la Región, están presentes en el preámbulo de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (Bogotá, 1948) y la **Carta de la Organización de Estados Americanos** (Bogotá, 1948).

La alusión reiterada a este derecho se debe a que se considera la base de los principios fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y condición indispensable para el reconocimiento de la dignidad humana y de la plena realización de las personas a través de sus prerrogativas inalienables.

Los ordenamientos ofrecen también los criterios para la definición de cada derecho. En primer término, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que la igualdad y la no discriminación están claramente vinculados, pero no son idénticos. “Las personas son libres por naturaleza por lo tanto deben ser iguales ante la Ley y no deben permitir discriminación alguna”. Es de llamar la atención que están plasmados en artículos diferentes: el artículo 1 que establece que las personas “nacen” iguales en derechos y



deberes y el 2 que establece que “tienen” derechos consagrados en la declaración sin distinción alguna.⁴

Esta declaración, que es la fuente de ambos derechos –el de la igualdad y el de la no discriminación– en los instrumentos internacionales, permite considerar ambos conceptos como universales e inalienables; sin embargo, no establece claramente su prohibición ni las condiciones específicas en las que tanto la desigualdad, como la discriminación se presentan.

Los conceptos así entendidos, se reelaboran y amplían sin contradecirse en la Declaración Americana de los deberes y derechos del hombre, en donde también se alude a dos artículos, aunque enumerando algunas de las diferentes formas de discriminación como son el idioma, la raza, el sexo, credo y otras bajo la frase “ninguna otra”.⁵

Por su parte, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)**, reconoce a la igualdad ante la Ley, pero la diferencia con respecto a los ejemplos anteriores, es que en este caso la prohíbe explícitamente y establece la necesidad de protección garantizada para todas las personas:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación (...)”.⁶

La revisión de la manera en que están fraseados ambos principios, ejemplifica los procesos mediante los cuales, ha sido necesario tipificar, clasificar y reelaborar los conceptos para que constituyan verdaderos compromisos para los Estados⁷ y se traduzcan en acciones que permitan su efectiva garantía, promoción, vigencia y exigibilidad.

Finalmente, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, reconoce que la no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, por lo que los Estados⁸ parte deben “garantizar el ejercicio de los derechos [que en él se enuncian] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión,

⁴Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1 y 2. Versión en línea disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

⁵Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículos 1 y 2. Versión en línea disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

⁶Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26, Versión en línea disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

⁷Naciones Unidas (NU), **Observación General No. 20**. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, Comité DESC, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009. Disponible en línea en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1501

⁸El término “Estado” comprende todos los órdenes de Gobierno, ya sea en los ámbitos ejecutivo, legislativo y judicial, o en los niveles federal, estatal o municipal. Todos ellos son responsables de que los derechos humanos sean ejercidos real y plenamente por todas las personas que habitan y transitan por sus territorios, de acuerdo a los instrumentos internacionales.



opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".⁹

Derivado de esta consideración, **el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Comité DESC)** emitió en mayo de 2009 **la Observación General No. 20**, dedicada específicamente a profundizar en las definiciones del derecho y sus alcances, así como en las obligaciones que adquieren los Estados suscritos al Pacto.¹⁰

En términos generales las obligaciones de los Estados en materia de no discriminación, son las siguientes:¹¹

- Respetar: El Estado debe reconocer los derechos humanos de todas las personas ya sea que vivan o transiten bajo su jurisdicción.
- Proteger: Evitar que los entes públicos violen los derechos humanos de personas o grupos, o bien que entes privados limiten, restrinjan, omitan o hagan menoscabo de ellos, debiendo instrumentar los mecanismos necesarios de carácter administrativo, civil o penal para sancionar y en su caso, resarcir el daño.
- Promover: Adoptar medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos básicos.
- Garantizar: Adoptar medidas legislativas, de política pública, administrativas y presupuestales, para asegurar que todos los derechos pueden ser disfrutados por todas las personas.

En el caso de México, la reforma publicada el 10 de junio de 2011 modifica 11 artículos de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)**, lo que constituye un importante cambio de paradigma, ya que más allá de su aspecto técnico implica una transformación esencial en la legislación mexicana.¹² Si bien el derecho a la igualdad y a la no discriminación estaba enunciado en el texto anterior a la reforma como parte de las garantías individuales, el texto reformado se armoniza en términos de enunciarlo como un derecho específico vinculado a las obligaciones del Estado tal y como se exige a partir de los instrumentos internacionales.

El texto reformado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1 señala tres argumentos importantes para garantizar los derechos de todas las personas:

⁹Naciones Unidas (NU), **Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales**, Comité DESC, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009. Disponible en línea en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1501

¹⁰La Observación General No. 20, incluye elementos para diseñar y aplicar una estrategia integral de política pública con enfoque de no discriminación, orientada a prevenir y eliminar el trato desigual en todas sus formas y a construir las garantías necesarias para la no discriminación. La estrategia abarca la reforma y armonización legislativa, el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, la construcción de una cultura de respeto y trato igualitario y finalmente, acciones que permitan la denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación para todas las personas.

¹¹Las obligaciones de los Estados para con los Derechos Humanos, están consideradas entre otros instrumentos en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

¹²CONAPRED, *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), *Colección Legislar sin Discriminación Tomo I*, México 2013, p.19.

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*¹³

Con esta acción legislativa, se armoniza la legislación mexicana con el derecho internacional,¹⁴ lo cual promueve acciones para obtener mecanismos de exigibilidad y promoción y garantía de todos los derechos para todas las personas en igualdad de condiciones. Esta reforma es considerada por expertas/os, juristas, activistas e investigadoras/es, como el avance legislativo más importante en materia de derechos humanos que ha tenido nuestro país en los últimos años.

En el caso específico del derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, en México existe la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 y que ha sido objeto de un largo proceso de reforma que comenzó en octubre de 2010 en el Senado y que en noviembre de 2013, estaba por aceptar las modificaciones que le hizo la Cámara Diputados, precisamente para armonizarla con la reforma Constitucional del año 2011 y con diferentes tratados internacionales, además de cumplir con la recomendación hecha a nuestro país en 2012 por el Comité de la Convención para Eliminación para la Discriminación Racial de Naciones Unidas. Con dicha reforma se dota de más y mejores facultades al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre ellas la capacidad de imponer medidas de restitución y reparación del daño a particulares que cometan actos discriminatorios, así como la de establecer acciones afirmativas a favor de grupos en situación de discriminación y mejor seguimiento de políticas públicas y reformas legislativas que garanticen la igualdad.¹⁵

¹³Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁴Raphael de la Madrid, Ricardo (Coord.), *Reporte sobre la Discriminación en México. Introducción General*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), México 2012, p.42.

¹⁵Para ver un listado extenso de los instrumentos jurídicos a nivel Internacional y federal, consulte el **Anexo 1. Marco legal materia de Igualdad y no discriminación a nivel Internacional, Nacional y Local de la Ciudad de México**, del presente Programa.



1.2 Fundamento Jurídico del PAPED 2014 para el Distrito Federal

En el ámbito local de la Ciudad de México, existe la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, (LPEDDF)** que entró en vigor el 25 de febrero de 2011 y que abrogó la Ley que había sido publicada el 19 de julio de 2006, la cual usaba el término “Erradicar”. Con este nuevo marco legal, se avanza en la institucionalización del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.¹⁶

Las experiencias acumuladas desde que el Consejo empezó a funcionar a finales de 2011, han permitido identificar la necesidad de elaborar una propuesta para que se reformen y adicionen diversas disposiciones de la LPEDDF que contempla algunas modificaciones de diversa índole, como son la incorporación de aspectos que no fueron incluidos en la redacción original, la clarificación de algunas atribuciones del COPRED para que se definan mejor sus ámbitos de competencia evitando confusiones o interpretaciones diferentes de parte de los entes públicos federales y locales, así como para ampliar y definir de mejor manera la tramitación de reclamaciones y quejas presentadas por presuntas conductas discriminatorias. También se consideran recomendables algunos otros cambios que contribuyan al mejor funcionamiento del Consejo.

La adecuación del presente marco normativo precisa a las personas, grupos y/o comunidades que se encuentran en situación de discriminación, además de armonizar diversos preceptos en el sentido de no excluir o estigmatizar a quienes se encuentren en situación de discriminación. De igual forma, se incluye a la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo como supuestos de discriminación que se pretenden eliminar, a fin de garantizar el pleno respeto a los derechos humanos.

La LPEDDF establece en su artículo 35 fracción I que el COPRED tiene por objeto “emitir los lineamientos generales de políticas públicas en la materia de combate a la discriminación en el Distrito Federal” y en su fracción II “Diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal”. Finalmente, es importante anotar que es atribución del COPRED diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, de acuerdo al artículo 37, fracción I de la LPEDDF.

2. El diseño de Políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación

Las medidas que se establecen a partir de los instrumentos internacionales posibilitan la articulación de los principios inherentes a los derechos humanos, con las obligaciones contraídas por los Estados y finalmente a los componentes del derecho; lo que se traduce en la práctica, en lineamientos generales para asegurar que se diseñen e implementen las acciones y políticas necesarias con un enfoque de derechos y garantía ciudadana.

¹⁶Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Disponible en línea en: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/ley_para_prevenir_y_eliminar_la_discriminacion_en_ Consultado el 14 de enero de 2014.



Bajo esta lógica, lo primero es reelaborar los principios como elementos fundamentales integrando las características que le son propias al derecho de igualdad y no discriminación. Dichos principios –universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad– tienen contenidos específicos en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación, que como ya se ha descrito, también han sido resultado de construcciones paulatinas. En este sentido ha sido necesario clarificar algunos de sus contenidos en diferentes instrumentos, para lograr articularlos con las obligaciones de los Estados, los componentes o características del derecho y finalmente con las estrategias y objetivos específicos en materia de acciones y políticas públicas.

En términos generales, los organismos internacionales proponen a los Estados dos maneras de incorporar el enfoque de derechos humanos a las políticas públicas. La primera de ellas, la creación de un programa que identifique las principales problemáticas por derecho y grupo de población específico y que a su vez, sirva como herramienta para la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las acciones de gobierno en materia de derechos humanos.

La segunda de ellas, es la incorporación paulatina de acciones que vayan encaminadas a transformar la administración pública con el fin de avanzar en la progresividad de los derechos humanos de todas las personas. Este tipo de acciones incluyen estrategias variadas, tales como la armonización legislativa entre las leyes locales y nacionales y los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos, así como la incorporación de la perspectiva de derechos humanos en las funciones ejecutivas del Estado, lo cual incluye a las políticas públicas y a los programas y servicios.

En el caso del Distrito Federal, el gobierno local ha avanzado en ambos sentidos, con la formulación del Programa de Derechos Humanos de Distrito Federal- el cual se describe más adelante- y la inclusión de obligaciones en la legislatura especializada en materia de derechos humanos, del diseño de programas con acciones específicas en la materia, como es el caso del COPRED, y el PAPED que se emite por segundo año consecutivo.

2.1 Los Fundamentos de la Estrategia Programática del Gobierno del Distrito Federal para el diseño de políticas públicas con enfoque de equidad y no discriminación

Los instrumentos jurídicos no solamente son útiles para la defensa, sino que también deben orientar los criterios mediante los cuales se diseñan políticas públicas con enfoque de igualdad y de derechos humanos de manera estructural.

Elo implica modificar la manera en que se diseñan, implementan y se evalúan las políticas públicas, con criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, calidad, progresividad y transparencia.

La política social ubica la equidad como un eje articulador, con el propósito de hacer operativo el ideal de igualdad, a través de asegurar opciones de acceso universal a todas las personas y genera condiciones que permitan superar la marginación y combatir la pobreza.

Este principio se encuentra especificado en los tres documentos que fundamentan la política social del Gobierno del Distrito Federal.



2.1.1 Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018

El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF 2013-2018) fue aprobado en septiembre de 2013 por la ALDF, de conformidad con la Ley de Planeación para el Desarrollo del Distrito Federal.¹⁷

El documento contiene un diagnóstico de los antecedentes, contexto, retos y visión de nuestra ciudad, que contiene un balance de las condiciones del Distrito Federal al momento del diseño del Programa. Este diagnóstico se realizó a través de cinco foros temáticos que incluyeron 33 mesas de trabajo, una consulta pública vía electrónica, además de una encuesta presencial. En una segunda fase, se sostuvo un trabajo intenso de trabajo conjunto con todos los entes públicos.

Los ejes alrededor de los cuales se articulan las estrategias generales y las líneas de acción son los siguientes:

- Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano
- Eje 2. Gobernabilidad, Seguridad y Protección Ciudadana
- Eje 3. Desarrollo Económico Sustentable
- Eje 4. Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura
- Eje 5. Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción

El Eje 1 propone una política social y de desarrollo que sea incluyente y parta de un proceso planificado, responsable y participativo. Para alcanzar la universalización en el disfrute de los derechos humanos se propone brindar atención prioritaria a ciertos grupos, actualmente excluidos, con el fin de incluirlos plenamente en la ciudadanía social. Dichos grupos son los que se especifican en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF):

- Las mujeres
- Los niños y las niñas
- Las y los jóvenes
- Los pueblos y comunidades indígenas
- Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersexuales (LGBTTTI)
- Las poblaciones callejeras
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Las personas víctimas de trata y explotación sexual¹⁸

Bajo estas consideraciones, los grupos mencionados se colocan como prioritarios para el diseño de programas y acciones encaminadas a superar las condiciones de desigualdad y pobreza que prevalecen en la Ciudad de México, de acuerdo al diagnóstico realizado.

¹⁷Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2013.

¹⁸Este grupo de población no fue considerado en la LPEDDF.



Finalmente, el PGDDF 2013-2018 establece 8 enfoques transversales a toda la política pública de la Ciudad de México, que son los siguientes:

- Derechos Humanos
- Igualdad de Género
- Participación Ciudadana
- Transparencia
- Innovación, Ciencia y Tecnología
- Sustentabilidad
- Desarrollo Metropolitano
- Acción Internacional

Los dos primeros, establecen contenidos específicos en materia de defensa de derechos e igualdad de género que tienen relación directa con la temática de la no discriminación. En el caso del enfoque transversal de derechos humanos, se busca que las políticas y presupuestos públicos aseguren que las metas del ejercicio de gobierno se orienten a garantizar las condiciones necesarias para el respeto a la dignidad humana, así como para cumplir con los estándares internacionales en la materia. El segundo enfoque, Igualdad de Género, responde a la idea de que el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres no puede tratarse en forma sectorial, sino que sus soluciones deben integrarse en todas las políticas y programas, a todos los niveles y en todos los momentos de la acción política: diagnóstico, formulación, diseño, implementación, presupuestación y evaluación.

También establece como plazo máximo el 31 de mayo de 2014, para que las entidades responsables elaboren los planes sectoriales derivados de este Programa General de Desarrollo.

2.1.2 Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal

El PDHDF es resultado de un proceso de participación, diálogo y consenso entre entes públicos, los tres órdenes de gobierno local (ejecutivo, legislativo y judicial), organizaciones de la sociedad civil, academia y organismos públicos autónomos, acompañado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

El proceso inició con la elaboración de un Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal en 2008 y derivado de ello, se formuló posteriormente el PDHDF en 2009, como una herramienta para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos. El PDHDF propone estrategias transversales para todos los órganos del Gobierno local, contenidas en 2,412 líneas de acción agrupadas en 25 capítulos sobre derechos y grupos de población alrededor de tres núcleos problemáticos.

El PDHDF requirió para su implementación de la aprobación de la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (LPDHDF), que entre otras cuestiones, mandata a los entes públicos a incorporar en sus procesos de programación y evaluación las líneas

de acción que marca el Programa, aportar información y colaborar en la actualización del Diagnóstico cada seis años y avanzar en el cumplimiento de las metas programadas.¹⁹

El Derecho a la Igualdad y la No Discriminación ocupa el capítulo 6 que se compone de 5 atributos o temas, 9 estrategias, y 42 líneas de acción que involucran a 16 entes responsables.²⁰ El COPRED participa en el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, en calidad de invitado permanente y forma parte de la Coordinación Colegiada del Espacio de Participación sobre el Derecho a la Igualdad y a la No discriminación.²¹

II. LA SITUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL

La discriminación tiene distintos modos de expresarse en el medio social. Como ya se ha mencionado, los límites de su definición resultan complejos en términos de cómo articular estrategias que resulten operativas para el diseño de políticas públicas, acciones afirmativas o mecanismos de exigibilidad, tomando en cuenta las condiciones de vida, trabajo y convivencia que impiden que las personas tengan el mismo acceso a todos sus derechos y prerrogativas. Las formas en que la situación de vulnerabilidad se convierte en discriminación de las personas y grupos, es una tarea fundamental de las políticas públicas, que deberán enfrentar los entes públicos, en el ámbito de su competencia.

Para ello, es importante identificar las causas estructurales de la discriminación en la Ciudad de México, a saber 1) desigualdad económica y pobreza; y 2) factores socioculturales y de desigualdad de trato que planteamos como hipótesis en el PAPED 2013 y que se confirmaron con la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013); pero también es importante visibilizar sus efectos que se traducen principalmente en marginación, exclusión y rompimiento del tejido social, entre otras cuestiones. El que personas y grupos no reciban un trato igualitario y sean discriminadas por cuestiones relacionadas con distintos tipos de prejuicios y estigmas sociales y/o culturales, representa en lo cotidiano una grave situación de discriminación.

Se ha señalado que, los actuales marcos jurídicos y programáticos tienen como objetivo promover y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación para todas las personas, establecen medidas y acciones concretas para que el Estado no reproduzca, promueva o ejerza acciones discriminatorias. Estas medidas, además de estar

¹⁹La implementación del PDHDF ha sido un proceso complejo debido a la transformación en los procedimientos administrativos que encierra hacia el interior del Gobierno de Distrito Federal. En este sentido, el diseño de indicadores y metas programadas para el seguimiento y evaluación del Programa es un trabajo que no ha sido concluido, ni implementado.

²⁰Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2009.

²¹De acuerdo a la Ley del PDHDF en su artículo 18, el Consejo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, se concibe como un órgano colegiado que coordinará las acciones de seguimiento y evaluación del PDHDF y promoverá la institucionalización del enfoque de derechos en el quehacer público. Por su parte, los espacios de participación, de acuerdo a la misma Ley, artículo 3, fracción V, se constituyen por grupos temáticos relacionados con los derechos, grupos de población y estrategias contenidas en el Programa, y que tiene como propósito coordinar y ampliar la participación ente los entes públicos y la ciudadanía para dar seguimiento al Programa.

concebidas bajo criterios de universalidad, deben contemplar esfuerzos especiales -con acciones concretas y recursos suficientes- para atender a los grupos y poblaciones que son objeto de discriminación y por lo tanto, viven en situación de discriminación y desventaja.

Dichas acciones deben tomar como punto de partida un diagnóstico que aporte elementos acerca de cuáles son las diferentes formas en que la discriminación se expresa y qué tipo de acciones y medidas se requieren para prevenirla y eliminarla. De acuerdo a las atribuciones que establece la LPEDDF, al COPRED es a quien corresponde la obligación de emitir diagnósticos y programas con el fin de prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.²²

Para cumplir con el mandato, el COPRED realizó en el 2013 la primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013), tomando en cuenta las variables y especificidades propias de la metrópoli, caracterizada por ser un espacio plural y diverso, considerando que la población objetivo no sólo son sus habitantes, sino también las personas que transitan por ella.

De los resultados de la EDIS-CdMx 2013 es que se obtienen algunas líneas diagnósticas que sirven de directrices generales para la elaboración del presente Programa.

2.1 Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013)

Las encuestas son un instrumento útil para hacer inferencias sobre un universo de estudio, que se define como la población objetivo. Sin embargo, las encuestas no sirven para este propósito si no se realizan con una metodología científica y rigurosa.

El COPRED, por tanto, estaba obligado a generar una encuesta específica sobre discriminación tomando en cuenta las variables y especificidades propias de la Ciudad de México, tanto de las personas que habitan como de las que transitan en ella.

Por otra parte, es importante resaltar que este tipo de estudios cuantitativos no tienen antecedente en el ámbito local. Si bien ya existía la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010) aplicada por el CONAPRED y que también contaba con resultados específicos en las tres zonas metropolitanas más grandes del país, Guadalajara, Monterrey y la Ciudad de México; dicha encuesta no fue diseñada para

²²El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene entre sus atribuciones de Ley la elaboración de diagnósticos y análisis de las políticas públicas sobre igualdad y no discriminación en la Ciudad de México; así como la de diseñar indicadores para evaluar que las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal. Una de esas actividades implica la generación de indicadores e información acerca de la situación del fenómeno de la discriminación.

describir la situación en particular del Distrito Federal ni de sus demarcaciones en materia de discriminación.

Es por ello que la EDIS-CdMx 2013 constituye un primer gran esfuerzo para analizar un fenómeno que implica prácticas culturales, conductas aprendidas y normalizadas, difusión de prejuicios e ideas preconcebidas que no son fácilmente aceptadas e identificables. De ahí la necesidad de aplicar un instrumento que dé cuenta de las percepciones y prácticas que se relacionan con la discriminación en todas sus formas en la Ciudad de México.

La metodología de la encuesta comprende tanto a las personas que viven en la Ciudad de México, como a las que transitan, ya que se levantaron cuestionarios tanto en hogares como en las terminales de autobuses. En total, la encuesta comprende 5,200 personas entrevistadas, 4,800 en hogares. Algunos aspectos relevantes de la metodología se ilustran en el siguiente cuadro.²³

Cuadro 1

SUSTENTO TEÓRICO		METODOLOGÍA	
FECHA DE LEVANTAMIENTO	DEL 01 AL 09 DE JUNIO DE 2013		
TAMAÑO DE MUESTRA	TOTAL	5,200 PERSONAS ENTREVISTADAS.	
	ENCUESTA EN VIVIENDA	4,800	PERSONAS RESIDENTES EN EL DISTRITO FEDERAL.
	POBLACIÓN "FLOTANTE"	300	PERSONAS EN CADA DELEGACIÓN.
MÉTODO DE ESTIMACIÓN DE LA ENCUESTA EN VIVIENDA	400 PERSONAS "FLOTANTES" QUE VIVEN FUERA DEL DISTRITO FEDERAL PERO VIENEN FRECUENTEMENTE A TRABAJAR, ESTUDIAR O REALIZAR COMPRAS.		
CONFIANZA Y ERROR MÁXIMO	LOS RESULTADOS PRESENTADOS NO SON FRECUENCIAS SIMPLES, SINO ESTIMACIONES BASADAS EN LA UTILIZACIÓN DE FACTORES DE EXPANSIÓN, CALCULADOS COMO EL INVERSO DE LA PROBABILIDAD DE SELECCIÓN DE CADA INDIVIDUO EN LA MUESTRA Y CORRECCIÓN POR NO-RESPUESTA EN CADA PUNTO DE MUESTRO.		
	AUNQUE CADA PORCENTAJE TIENE SU PROPIO ERROR ASOCIADO, EL DISEÑO DE MUESTRA GARANTIZA QUE EN AL MENOS 95 DE CADA 100 VECES, EL ERROR NO SOBREPASA 1.4% PARA EL DISTRITO FEDERAL Y 5.7% PARA CADA DELEGACIÓN.		
	EN LOS ESTUDIOS DE OPINIÓN PÚBLICA, ADEMÁS DEL ERROR MUESTRAL, SE DEBE CONSIDERAR QUE PUEDEN EXISTIR OTROS ERRORES OCASIONADOS POR EL FRASEO DE LAS PREGUNTAS Y LAS INCIDENCIAS EN EL TRABAJO DE CAMPO.		



²³La metodología de la encuesta está detallada en *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013*, (EDIS-CdMx 2013) disponible en línea en: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr___PRESENTACION_E_INTRODUCCION. Consultado el 13 de enero de 2014.

No está de más hacer hincapié que los encuestadores fueron capacitados por el COPRED y que llevaban un glosario de términos para aclaraciones sólo en el caso de que las personas entrevistadas lo solicitaran.

2.1.1 Principales hallazgos de la EDIS-CdMx 2013

Siendo una encuesta acerca de cómo las personas perciben, definen o entienden la discriminación, los resultados obtenidos arrojan información valiosa para planificar mejor el trabajo de fortalecimiento de una cultura a favor de la no discriminación –una de las áreas fundamentales del trabajo del COPRED– así como elementos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para su prevención y eliminación.

Es por ello que el análisis de dichos resultados, es uno de los principales fundamentos de la propuesta de líneas estratégicas, objetivos y líneas de acción del PAPED 2014. A continuación se exponen algunos de los resultados que conforman el diagnóstico sobre discriminación en aspectos relevantes para la fundamentación del presente programa:

2.1.1.1 Percepción acerca de la discriminación

De acuerdo a los resultados de la EDIS-CdMx 2013, la discriminación no aparece entre los principales problemas de la Ciudad de México; sin embargo, no deja de ser un aspecto fundamental para la población cuando ésta se visibiliza. De manera espontánea, 4 por ciento de las personas encuestadas asocia el término Derechos Humanos con Discriminación.

De los 15 derechos humanos contemplados en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Derecho a la Igualdad y a la No discriminación ocupa el cuarto lugar en importancia, precedido por el Derecho a la Educación, a la Salud y al Trabajo (cuadro 2).

Cuadro 2

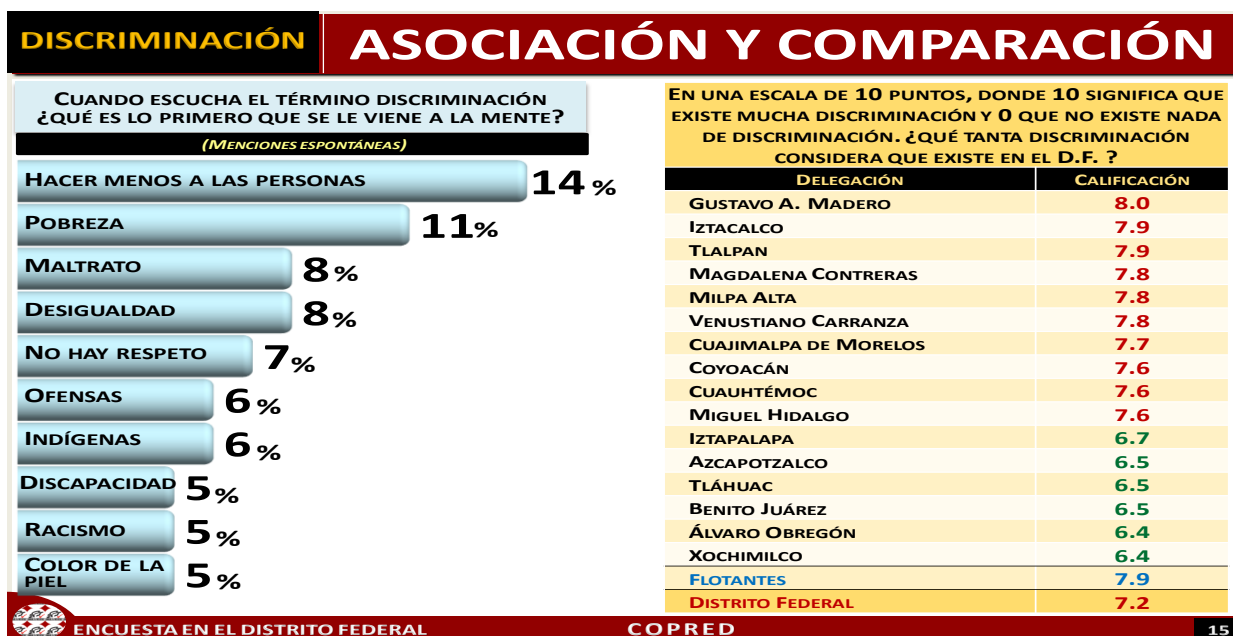


Un 77 por ciento de los y las encuestadas, considera que se respetan poco o no se respetan los Derechos Humanos de la población en el Distrito Federal.

La discriminación se asocia con las siguientes ideas: hacer menos a las personas, la pobreza, el maltrato, la desigualdad y la falta de respeto, principalmente.

Finalmente, las personas encuestadas consideran que existe mucha discriminación en el Distrito Federal tomando en cuenta que su calificación es de 7.2, donde 10 significa que existe mucha discriminación y 0 representa que no existe.

Cuadro 3

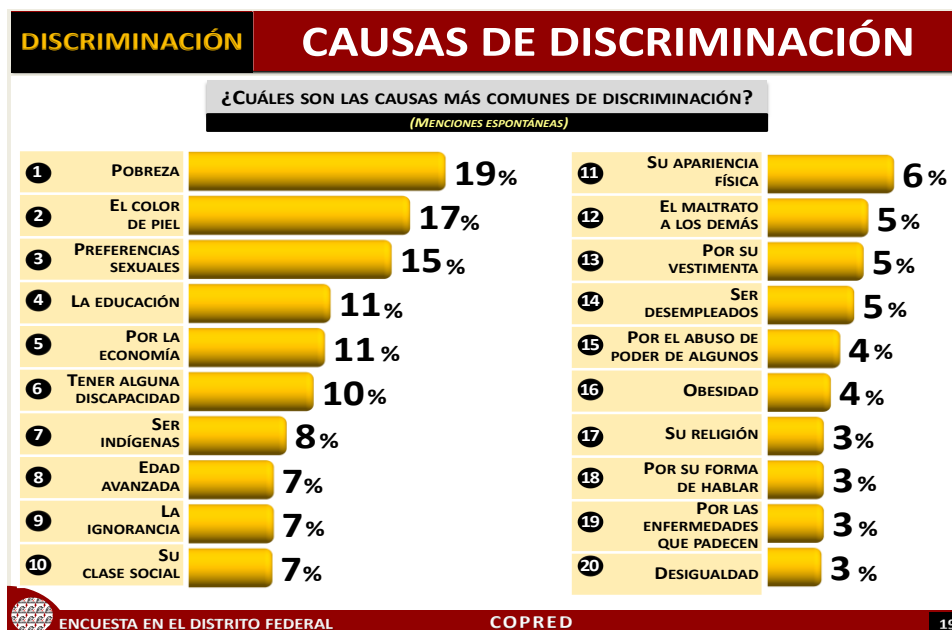


2.1.1.2 Principales causas de la discriminación

Las personas que viven en la Ciudad de México consideran que las causas más comunes de la discriminación son la pobreza, el color de la piel, la orientación y/o preferencia sexual,²⁴ el nivel educativo y la situación económica.

²⁴El uso de términos como “orientación y/o preferencia sexual” se utiliza en este documento de acuerdo a como se menciona el artículo 5 de la LPEDDF para referirse a todas las formas de discriminación y establecer su prohibición explícita. Es importante señalar que en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) el artículo 1° (reformado en 2011), establece alrededor de este tema, la prohibición de la discriminación por “preferencias sexuales” sin mencionar “orientación sexual”, “identidad sexogenérica”, u alguna otra forma de expresión de la diversidad sexual. Finalmente, la Organización de las Naciones Unidas, utiliza los términos “orientación sexual” e “identidad de género” de manera separada y enunciado de manera distinta (Véase *Nacidos Libres e Iguales. Orientación Sexual e Identidad de Género en las Normas Internacionales de Derechos Humanos*. OACDH, Nueva York, 2012. Versión en línea disponible en: http://hchr.org.mx/files/doctos/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf) En este punto es importante resaltar que en este documento se utiliza “orientación y/o preferencia sexual” para estar armonizado con el marco normativo local, y que en dado caso, ambos términos no son utilizados como sinónimos, sino como complementarios, entendiéndose que admiten y no excluyen la definición de “identidad de género” y algunas otra, para describir las diferentes expresiones de la diversidad sexual.

Cuadro 4



Sobre el fenómeno de la pobreza, la Ciudad de México presenta diferencias en cuanto al panorama del resto del país. En 2012, a nivel nacional, el porcentaje de personas en situación de pobreza es de 45.5%, mientras que en el DF se tiene el porcentaje de 28.9. La población en pobreza extrema es de 9.8% en toda la República Mexicana, y para el DF este porcentaje es de 2.5%.

En información proporcionada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) al COPRED, podemos observar que aunque a nivel nacional hay cambios en los porcentajes de pobreza de 2010 a 2012,²⁵ las mujeres tienen porcentajes superiores al de los varones (ver cuadro 6). Sin embargo, en el DF la pobreza relativa de los hombres es mayor a la de las mujeres en 2012 confirmando el mismo comportamiento del 2010, como lo habíamos señalado en el PAPED 2013²⁶ (ver cuadro 6). Cabe comentar que en el Distrito Federal de acuerdo al Censo de Población y Vivienda del 2010, en el 31.4% de los hogares había una jefatura femenina. En el documento del año pasado también habíamos aportado otras cifras de empoderamiento de las mujeres que tenían que ver con nivel educativo y tasa de desempleo.

²⁵Es importante señalar que estos datos no coinciden con los presentados en el PAPED 2013 correspondientes a 2008 y 2010, debido a ajustes en los factores de expansión por parte del INEGI y de acuerdo a las proyecciones de población del CONAPO.

²⁶PAPED 2013, p. 83.

Cuadro 5
Incidencia, número de personas y carencias promedio en los indicadores de
pobreza en hombres y mujeres, Estados Unidos Mexicanos, 2010-2012

MEDICIÓN DE LA POBREZA OFICIAL												
Indicadores	Mujeres						Hombres					
	Porcentaje		Millones de personas		Carencias promedio		Porcentaje		Millones de personas		Carencias promedio	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
Pobreza												
Población en situación de pobreza	46.2	45.9	27.1	27.6	2.6	2.3	46.0	45.1	25.7	25.8	2.6	2.4
Población en situación de pobreza moderada	34.9	36.0	20.5	21.7	2.2	2.0	34.7	35.3	19.4	20.2	2.2	2.0
Población en situación de pobreza extrema	11.3	9.9	6.6	5.9	3.8	3.6	11.3	9.8	6.3	5.6	3.8	3.7
Población vulnerable por carencias sociales	27.1	27.3	15.9	16.4	1.9	1.8	29.1	29.9	16.3	17.1	2.0	1.9
Población vulnerable por ingresos	6.1	6.5	3.6	3.9	0.0	0.0	5.7	5.8	3.2	3.3	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	20.6	20.3	12.1	12.2	0.0	0.0	19.2	19.3	10.7	11.0	0.0	0.0
Privación social												
Población con al menos una carencia social	73.3	73.2	43.0	44.0	2.3	2.1	75.1	75.0	41.9	42.9	2.4	2.2
Población con al menos tres carencias sociales	27.5	23.1	16.1	13.9	3.6	3.5	29.0	24.8	16.2	14.2	3.6	3.6
Indicadores de carencia social												
Rezago educativo	21.8	20.0	12.8	12.0	3.0	2.8	19.4	18.4	10.8	10.5	3.2	3.0
Carencia por acceso a los servicios de salud	27.1	19.2	15.9	11.6	3.0	2.8	31.4	24	17.6	13.7	3.0	2.9
Carencia por acceso a la seguridad social	58.8	59.3	34.5	35.7	2.5	2.3	62.8	63.2	35.1	36.2	2.5	2.3
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	14.9	13.4	8.8	8.1	3.6	3.3	15.5	13.7	8.6	7.8	3.6	3.4
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	22.6	20.9	13.3	12.6	3.3	3.1	23.3	21.5	13.0	12.3	3.4	3.2
Carencia por acceso a la alimentación	24.6	23.4	14.5	14.1	3.0	2.8	25.0	23.2	14	13.3	3.1	2.9
Bienestar												
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	19.6	20.4	11.5	12.3	2.8	2.5	19.2	19.7	10.7	11.2	2.9	2.6
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar	52.3	52.4	30.7	31.5	2.3	2.1	51.7	50.8	28.8	29.1	2.3	2.1

Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010 y 2012

Cuadro 6

Incidencia, número de personas y carencias promedio en los indicadores de pobreza en hombres y mujeres, Distrito Federal, 2010-2012

MEDICIÓN DE LA POBREZA OFICIAL, Distrito Federal, 2012												
Porcentaje, número de personas y carencias promedio por indicador de pobreza, según sexo, 2010-2012												
Indicadores	Mujeres						Hombres					
	Porcentaje		Miles de personas		Carencias promedio		Porcentaje		Miles de personas		Carencias promedio	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
Pobreza												
Población en situación de pobreza	28.1	28.3	1318	1307	2.1	1.9	29.0	29.5	1220	1258	2.1	2.0
Población en situación de pobreza moderada	26.1	25.9	1221	1194	1.9	1.8	26.7	27.0	1124	1153	2.0	1.8
Población en situación de pobreza extrema	2.1	2.5	97	113	3.5	3.4	2.3	2.5	96	106	3.5	3.5
Población vulnerable por carencias sociales	33.2	30.3	1556	1397	1.8	1.5	35.7	34.6	1500	1475	1.8	1.6
Población vulnerable por ingresos	5.7	6.9	267	317	0.0	0.0	5.1	6.3	215	268	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	33.0	34.5	1545	1589	0.0	0.0	30.2	29.6	1269	1263	0.0	0.0
Privación social												
Población con al menos una carencia social	61.3	58.6	2874	2704	1.9	1.7	64.7	64.1	2719	2733	2.0	1.8
Población con al menos tres carencias sociales	12.7	8.7	595	403	3.3	3.3	14.3	9.6	600	411	3.3	3.4
Indicadores de carencia social												
Rezago educativo	10.5	10.0	494	460	2.3	2.1	8.4	8.3	354	354	2.6	2.5
Carencia por acceso a los servicios de salud	30.3	20.5	1422	945	2.4	2.3	34.8	26.4	1464	1127	2.4	2.4
Carencia por acceso a la seguridad social	49.8	47.9	2333	2209	2.1	1.8	55.3	57.5	2324	2451	2.1	1.9
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	6.9	6.3	321	292	2.8	2.8	8.4	6.5	351	279	2.9	2.9
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	3.9	3.2	183	150	2.8	2.9	3.9	2.8	166	121	3.0	3.5
Carencia por acceso a la alimentación	15.6	13.3	733	612	2.5	2.4	15.4	12.8	648	545	2.6	2.5
Bienestar												
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	5.9	6.6	275	302	2.1	2.1	6.1	7.22	257	308	2.2	2.2
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar	33.8	35.2	1585	1624	1.7	1.5	34.1	35.8	1434	1526	1.8	1.6

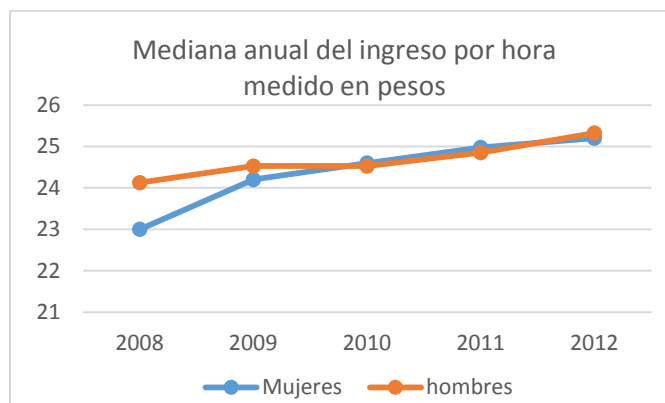
Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010 y 2012

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la mediana del ingreso (pesos) por hora trabajada de la población ocupada²⁷ de las mujeres medido en pesos para 2012 fue de \$25.2, ligeramente inferior a la de los hombres (\$25.3). En 2010 y 2011, las mujeres superan a los hombres por \$0.1. Cabe comentar que las personas tienden a no responder esta pregunta o reconocen ingresos menores a los reales en un contexto de inseguridad y de temor al fisco, así como por tener ingresos de empleos informales o fuentes ilegales. A pesar de esta consideración, los datos oficiales señalan que las

²⁷Para la variable de ingreso, es preferible usar la mediana en lugar del promedio para hacer comparaciones de brechas de género. Véase al respecto: CONEVAL, *Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores*, México, 2012 (disponible en línea).

diferencias entre los ingresos de mujeres y hombres se han ido estrechando desde 2009 hasta el último dato anual disponible, 2012 en enero de 2014.

Gráfica 1



Como se puede observar en la gráfica, hay un cambio significativo de 2008 a 2012, donde las mujeres no sólo aumentaron su ingreso, sino que en algunos puntos lograron superar el de los varones (2010 y 2011). Este cambio puede deberse a la recesión económica del período 2008-2009 y los cambios estructurales y culturales que conlleva, como la suposición de que las mujeres son empleadas más estables y confiables.

Este indicador también ayuda a explicar porque la pobreza relativa (más no absoluta) de las mujeres es menor a las de hombres en 2012. La mejoría en la economía de las mujeres del DF, contribuye a reducir la situación de vulnerabilidad y discriminación de este grupo de población; no obstante es importante hacer hincapié que este indicador no provee información sobre las condiciones laborales en las que se desempeñan las mujeres o respecto a su calidad de vida.

Por otra parte, el origen y la pobreza no son los únicos elementos relacionados a la discriminación: otras características de la población pueden potencializarla, tales como la edad que, aunada a la pobreza profundizan la situación de discriminación de los grupos de población. A este respecto, CONEVAL informa que en 2012 el 18.7% (217,000) de las personas adultas mayores en el Distrito Federal se encontraban en situación de pobreza.

2.1.2 Resultados de la EDIS-CdMx 2013 sobre la percepción de la discriminación a integrantes de grupos en situación de discriminación contemplados en la LPEDDF

De acuerdo a los resultados de la EDIS-CdMx 2013, los grupos de personas considerados como mayormente discriminados tienen amplia relación con lo que las personas han definido como causas de la discriminación.

De los cuarenta grupos en situación de discriminación abordados, la percepción de la existencia de la discriminación resultó mayor para las personas indígenas, pobres, de piel morena y los gays.²⁸ Posteriormente, se preguntó de esa lista, ¿a qué personas se discriminaba más? lo cual tenía por objeto confirmar respuestas, y sobre todo para investigar con preguntas abiertas la forma en que se les discrimina. Como se observa en el cuadro 7, el ordenamiento se modificó apareciendo algunos grupos de población como evidentemente más discriminados.

Cuadro 7

GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN	
<p>LA PERCEPCIÓN DE LA EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN ES MÁS ELEVADA EN LAS PERSONAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INDÍGENAS • POBRES • GAYS • CON VIH-SIDA • CON ANTECEDENTES PENALES O QUE ESTUVIERON EN LA CÁRCEL • CON DISCAPACIDAD • CON SOBREPESO • INTEGRANTES DE LA POBLACIÓN CALLEJERA • TRABAJADORAS SEXUALES • DE PREFERENCIA U ORIENTACIÓN SEXUAL DISTINTA A LA HETEROSEXUAL 	<p>SIN EMBARGO, LOS GRUPOS MÁS EVIDENTEMENTE DISCRIMINADOS SON:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INDÍGENAS • GAYS • DE PIEL MORENA • POBRES • ADULTOS MAYORES • CON DISTINTA LENGUA, IDIOMA O FORMA DE HABLAR • CON VIH-SIDA • CON DISCAPACIDAD • LESBIANAS • DE ESTATURA BAJA



COPRED

6

²⁸De acuerdo al Grupo Intergubernamental sobre Diversidad Sexual en México, “Gay” es expresión alternativa de homosexual, aunque no son sinónimos. El término homosexual es más usado en términos médicos se refiere a toda persona que siente atracción sexo-afectiva con personas de su mismo sexo. Gay o Lesbiana es aquella persona que se autoidentifica como tal. Algunos hombres y algunas mujeres prefieren este término por su contenido político y uso popular. Véase CONAPRED, CENSIDA, “Breve Glosario sobre Diversidad Sexual” disponible en línea en <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/prevencion/GLOSARIO.pdf>. Consultado el 14 de enero de 2014.

Según la EDIS-CdMx 2013, la pertenencia a pueblos y comunidades indígenas es uno de los elementos de exclusión y marginación más relacionados con la discriminación en la entidad. En la Ciudad de México existen 143 pueblos originarios de acuerdo a la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades del Distrito Federal (SEDEREC).

En el Distrito Federal, las personas de 3 años o más que se consideraban o autoadscribían como indígenas triplicaban a quienes hablan alguna lengua indígena en 2010:

Cuadro 8

Personas de 3 años y más del Distrito Federal que hablan alguna lengua indígena y/o que se auto adscriben como indígenas en el Distrito Federal					
	Ahora quiero preguntarle. ¿(NOMBRE) habla algún dialecto o lengua indígena?		De acuerdo con la cultura de (NOMBRE), ¿ella (él) se considera indígena?		Total²⁹
	Sí	No	Sí	No	
Hombre	69,597	3,893,709	207,736	3,730,281	3,987,846
%	1.7	97.6	5.2	93.5	100
Mujer	74,663	4,335,664	231,014	4,144,994	4,439,103
%	1.7	97.7	5.2	93.4	100
Total	144,260	8,229,373	438,750	7,875,275	8,426,949
	1.7	97.7	5.2	93.5	100

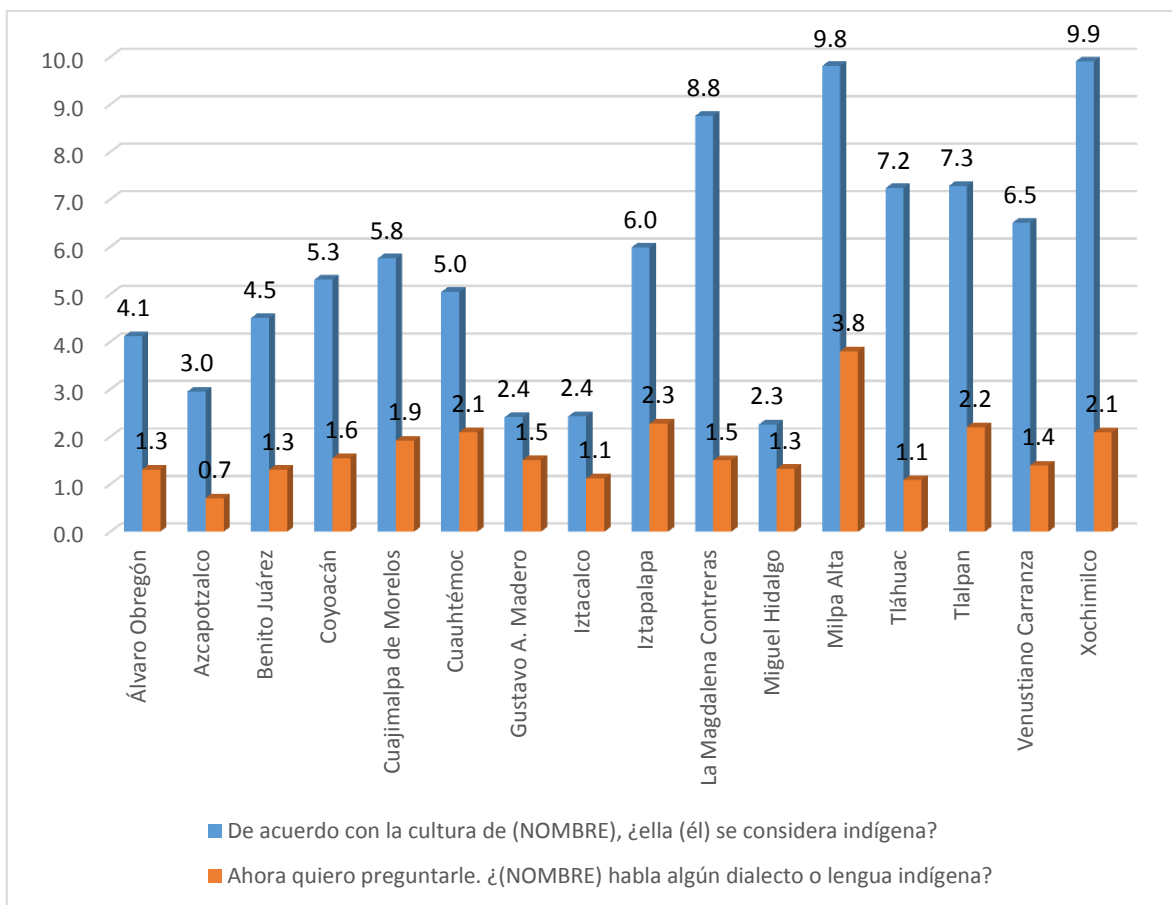
Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010

La diferencia entre los porcentajes de personas que hablan una lengua indígena y quienes se autoadscriben como tales estriba en la pérdida de la transmisión de las lenguas indígenas entre las generaciones y la adscripción de quienes aunque no pertenecen a pueblos y comunidades indígenas, identifican y relacionan su origen en estos pueblos. La población que habla alguna lengua indígena y/o que se autoadscribe como tal se reparte de la siguiente manera en las 16 delegaciones del Distrito Federal:

²⁹El porcentaje llega al 100% con el porcentaje de quienes no saben o no contestaron.

Gráfica 2

Porcentajes de personas que hablan alguna lengua indígena y que se autoadscriben como indígenas en las delegaciones del Distrito Federal.



Fuente: elaboración propia con datos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010.

Personas de 3 años y más del Distrito Federal hablan alguna lengua indígena y/o que se autoadscriben como indígenas en la Ciudad de México y Zona Metropolitana

	Personas que hablan algún dialecto o lengua indígena			Personas que de acuerdo a su cultura se consideran indígenas		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Distrito Federal	69,597	74,663	144,260	207,736	231,014	438,750
%	1.7	1.7	1.7	5.2	5.2	5.2
Estado de México	110,412	105,349	215,761	390,107	413,173	803,280
%	2.2	1.9	2.0	7.6	7.6	7.6
Hidalgo	673	739	1,412	6,541	8,065	14,606
%	1.5	1.6	1.6	14.9	17.2	16.1
Total	180,682	180,751	361,433	604,384	652,252	1,256,636

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010

Cuando tomamos la cifra de las personas de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, el porcentaje aumenta. Los datos son relevantes debido a que si bien estas personas no viven en el Distrito Federal es altamente probable que transiten en él, además de que los contenidos de la LPEDDF consideran tanto a las personas que habitan como a las que transitan en la entidad.

De acuerdo a la EDIS-CdMx 2013, el no ser una persona originaria del DF potencia la vulnerabilidad y son más proclives a la discriminación. SEDEREC proporciona el dato que en la entidad conviven 164 comunidades de distinto origen nacional (provenientes del extranjero),³⁰ y la Secretaría de Gobernación ofrece los siguientes datos sobre personas extranjeras en el Distrito Federal:

³⁰Primer Informe de Actividades. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 2012-2013.

Distrito Federal

- EVENTOS DE ENTRADA A MÉXICO:
Aeréas: 4,015,704
- EXTRANJEROS SEGÚN CONDICIÓN DE ESTANCIA / TARJETAS EXPEDIDAS:
Residentes Temporales: 19,453
Residentes Permanentes: 8,182
- EXTRANJEROS IRREGULARES EN MÉXICO:
Presentados: 1,355
Devueltos por deportación: 237
Devueltos por retorno asistido: 994
Menores de 18 años devueltos por retorno asistido: 132
- MEXICANOS REPATRIADOS DESDE ESTADOS UNIDOS:
Repatriados por la entidad: 3,092
Originarios de la entidad: 8,962
Hombres: 7,849
Mujeres: 1,113
Menores de 18 años:
Hombres: 128
Mujeres: 51

Fuente: Mapa de estadísticas básicas. Estadísticas Migratorias enero-septiembre 2013. Unidad de Política Migratoria, Secretaría de Gobernación consultado en http://www.politicamigratoria.gob.mx/es_mx/SEGOB/Mapa_de_estadisticas_basicas_Jv

Personas adultas mayores en el Distrito Federal

La EDIS-CdMx 2013 incluyó a las personas adultas mayores como uno de los grupos en situación de discriminación. La encuesta también reporta el testimonio de las personas que reconocen haber sido discriminadas.

De una lista de 40 grupos en situación de discriminación, las personas encuestadas situaron en quinto lugar de discriminación a las personas adultas mayores.

Los y las encuestadas indicaron que el ser una persona adulta mayor es una de las causas más comunes de discriminación ubicándola en el octavo lugar, y 8 de cada 10 señaló que existe discriminación hacia este grupo etario.³¹

En cuanto al ejercicio de sus derechos, las personas encuestadas indicaron que la principal forma en que se discrimina a las personas adultas mayores es que 'no les dan trabajo' (26.8%), también señalaron que se les niegan los servicios (9.2%) y les pagan poco (0.9%). El 41.9 señaló que son objeto de maltrato pues 'no se les respeta', 'los abandonan', 'los ofenden'.³²

³¹83.1% de respuesta 'sí' a la pregunta '¿Usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas... adultas mayores?'

³²Sumando los porcentajes 'no se les respeta', 'no les hacen caso', 'los abandonan', 'los ofenden', 'se burlan de ellos', 'golpeándolos', 'maltratos familiares', 'no se les apoya'.



53.9% de las personas encuestadas indicó que se discrimina mucho a las personas adultas mayores, 31.2% algo, 13.9% poco y 1% no sabe o no contestó.

Por otra parte, el 27.6% de las personas adultas mayores mencionaron haber sido discriminadas alguna vez (29.3% de los hombres y 26.1% de las mujeres de 60 años y más). El porcentaje más alto de lugares donde ocurrió fue en *la calle* (26.8%), seguido del *trabajo* (23.8%), *transporte público* (12.5%), *instituciones públicas* (11.3%), y otros lugares públicos³³ (12%).

Las personas de 60 años o más identificaron las causas principales por las cuales fueron discriminadas: la primera mención fue su físico o apariencia (36.3%), 8.9% su clase o condición social, 6% su discapacidad, 5.3% su origen y 3.8% la falta de estudios.

Las personas adultas mayores mencionaron que en situaciones de discriminación no han hecho nada (74.2%). Esta cifra puede atribuirse al desconocimiento de los mecanismos de denuncia y/o al desconocimiento de que la discriminación es un delito, dada su reciente tipificación como tal (ver listado de leyes en la parte superior) en los porcentajes restantes, 16.4% denunció/respondió/se quejó, 0.3% hizo 'otro', 9.1% no sabe o no contestó.

Personas con discapacidad

El tener una discapacidad es la sexta causa más común de discriminación, según la ciudadanía de la Ciudad de México. Burlas (17.4%), rechazo (5.6%), menosprecio³⁴ (17.7%) vulneración al derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las personas con discapacidad³⁵ (16.7%) y derecho a la accesibilidad³⁶ (21.5%), agresiones (8.5%), y negación de servicios son las expresiones de discriminación hacia las personas con discapacidad que fueron mayormente reportadas por los y las encuestadas.

*Ocho de cada 10 personas señaló que se discrimina a las personas con discapacidad.*³⁷

El 2.1 del total de personas que señalaron haber sido discriminadas alguna vez indicaron que fue por su discapacidad y el 8.8³⁸ dijeron conocer a una persona cercana discriminada por la misma característica.

5.4% de las personas encuestadas asoció discapacidad con discriminación.

De entre las personas que consideraron que sí existe discriminación hacia las personas con discapacidad, el 58.6% dijo que se les discrimina mucho, 29.1% dice que algo, 11.4% que poco y 1% no sabe o no contestó. Al preguntar 'en los últimos 12 meses, ha

³³Sumando los porcentajes 'en el centro comercial', 'en restaurante', 'en algún parque o plaza pública', 'hotel', 'almacenes y tiendas', 'en una disco', 'en el mercado' y 'en oficinas de Telmex'.

³⁴Agrupando las respuestas 'creen que no pueden hacer las cosas', 'se les hace menos que a los demás' y 'se les tiene lastima'.

³⁵Agrupando las respuestas 'no dan trabajo' y 'les pagan menos en sus trabajos'.

³⁶Sumando los porcentajes de las respuestas 'no se les ayuda cuando tienen dificultades', 'no se respetan los lugares de estacionamiento', 'falta de acceso y rampas', 'no hay transportes especiales', y 'por andar en silla de ruedas'.

³⁷Esto es 86.4% del total de personas encuestadas.

³⁸Familiar, amigo o conocido.



escuchado, visto o leído algo relacionada sobre discriminación hacia las personas del Distrito Federal’, 29.9% de los y las encuestadas respondieron ‘sí’; de éstas, el 1.9% dijeron que ‘a las personas con discapacidad no se les respeta’.

Personas indígenas

9 de cada 10 personas señalaron que en la Ciudad de México existe discriminación hacia las personas indígenas.

La población indígena fue el primer grupo identificado como discriminado por el 92.6% de las personas encuestadas, y el que se considera como el más discriminado, sobrepasando el porcentaje de otros grupos, como personas con VIH (88.1%), con discapacidad (86.4%) y poblaciones callejeras (86.1%), entre otros.

Ser una persona indígena fue identificada como la séptima causa más común de discriminación, pero no la única que se relaciona con este grupo, pues otras que las y los capitalinos consideran como las causas comunes de discriminación son parte de las vivencias de la población indígena en la capital: en primer lugar se señaló la pobreza, en segundo el color de piel, en cuarto la educación, en quinto la economía, y en décimo la clase social.

El 65.7% de las personas que señalaron que se discrimina a las personas indígenas, dijeron que “se les discrimina mucho”,³⁹ siendo el segundo grupo considerado dentro de los que se discriminan ‘mucho’, sólo por debajo de las personas con VIH/SIDA. El resto de los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera: 24.3% dice que se les discrimina algo, 8.8% que se les discrimina poco y 1.1% no sabe o no contestó.

Los y las encuestadas señalaron que las personas indígenas son blanco de maltratos, críticas y burlas (58%), además de ser ignoradas (6.6%). El derecho al trabajo y derechos humanos laborales de los pueblos y comunidades indígenas se señala como vulnerado⁴⁰ (10.4%).

El 4.9% de las personas que dijeron haber escuchado, visto o leído algo relacionado sobre discriminación hacia las personas en el Distrito Federal mencionó que se relacionaba con vulneraciones a personas indígenas.

Personas jóvenes

Cuando se preguntó a las personas encuestadas ‘¿usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas jóvenes?’ el 52.6% señaló que éstas son discriminadas. Entre quienes reconocen la existencia, 26.8% indicó que se les discrimina *mucho*, 43% que se les discrimina algo, 28.1% poco y 2.1% no supo o no contestó.

La discriminación hacia las personas jóvenes se potencializa por factores como la discapacidad, el sobrepeso, la estatura, el color de piel, la orientación y/o preferencia

³⁹Ante las opciones ‘mucho’, ‘algo’ y ‘poco’.

⁴⁰Agrupando ‘no les dan trabajo’ más ‘se les dan trabajos forzados y bajos salarios’.

sexual, el origen, la forma de vestir, la pobreza, la imagen, la maternidad, la escolaridad, el oficio ó profesión, etc.

Respecto a las personas encuestadas que señalaron que las y los jóvenes son el grupo más discriminado, indicaron que el Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las y los jóvenes les es vulnerado⁴¹ (43.6%), pues no pueden obtener un empleo por su falta de estudios y/o experiencia.

Se preguntó también a los y las encuestadas por las expresiones juveniles, que en años recientes han sido expuestas como blanco de agresión en medios de comunicación mediante la pregunta ‘De una lista de 40 grupos en situación de discriminación, ¿cuál es el más discriminado?’ el 1.9% indicó que son las personas con apariencia y modo de vestir *diferente* (*darketos, emos, punketos*). De estas personas, el 49.7% opinó que se les discrimina *mucho*, 33.7% que se les discrimina algo, 15.7% que se les discrimina poco y 0.9% no sabe o no contestó.

A las personas jóvenes con *apariciencia y modo de vestir diferente* se les discrimina principalmente por su apariencia física⁴² (29.5%), y el derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las y los jóvenes también se ve vulnerado (6.9%), su derecho a la libertad, a la integridad y la seguridad personal (4.7%) pues han sido víctimas de violencia física.

Cuando se les preguntó a las personas de 18 a 29 años,⁴³ si habían oído hablar sobre los derechos humanos, el 87.8% dijo que sí (87.0% de los hombres y 88.5% de las mujeres). Y en la parte testimonial de la encuesta el 34.3% de las personas jóvenes dijeron haber sido discriminadas alguna vez, donde el 54.5% son de género masculino y 45.5% de género femenino.

Finalmente, las causas por las que las y los jóvenes dijeron haber sido discriminados fueron apariencia (43.9%), género (7.4%), origen (4.3%), falta de estudios (4.1%), enfermedad/discapacidad 3.5%, pobreza (3.2), orientación y/o preferencia sexual (1.4%), y por su oficio/profesión (1.4%).

Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

El 1.8% de las personas encuestadas señalaron haber sido discriminadas alguna vez por provenir del interior de la República

Ante la pregunta “¿usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas que no son del DF?” el 71.9% de las encuestadas respondieron que sí existe, y el 41.5% indicó que se les discrimina *mucho*. El resto se distribuye de la siguiente manera: 37.2% *algo*, 20.3% *poco* y .9% *no sabe o no contestó*.

⁴¹ Agrupando las respuestas ‘porque no les dan trabajo’, ‘no tienen experiencia para un trabajo’ y ‘por falta de estudios no les dan trabajo’.

⁴² Sumando ‘por su forma de vestir’ y ‘por su apariencia física’.

⁴³ La EDIS-CdMx 2013 solamente fue aplicada a personas mayores de edad, es decir, de más de 18 años. Las personas de 18 a 29 años son las que corresponden al segmento de jóvenes de la encuesta.



El 1.7% de los y las encuestadas indicó que las personas que no son del DF son las más discriminadas de las enlistadas en la encuesta; 31.7% de las menciones sobre las formas en que son discriminadas indica que la opinión de las personas integrantes de este grupo es ignorada, y que es objeto de maltrato y críticas.⁴⁴

La encuesta considera la percepción sobre la discriminación hacia las personas extranjeras, el 40.7% respondió que sí se les discrimina; de este porcentaje, el 22.7% opina que se les discrimina *mucho*, 37.7% *algo*, 37.3 *poco* y 2.3% *no sabe o no contestó*. El 36.8% considera que ellas son ignoradas, blanco de insultos, burlas, timos y maltratos (36.8%).⁴⁵

Al preguntarse a los y las encuestadas sobre la discriminación a las personas con distinta lengua, idioma o forma de hablar, 79.7% dice que se les discrimina y 50.2% dice que *mucho*, 34.1 indicó que *algo*, 14.6% *poco* y 1.1% *no sabe o no contestó*; esta discriminación se relaciona con su forma de hablar y su apariencia (26.3%).⁴⁶

Las personas con una forma distinta de hablar al común de las personas que viven y transitan en el DF fueron identificadas como indígenas, pues 8.5% dice que se les discrimina por hablar “dialecto” y 2.5% que ‘les dicen indígenas’. Resalta que sea tomado como un insulto pertenecer al grupo señalado como el más discriminado: las personas indígenas.

Mujeres

El 66.8% de la población de la Ciudad de México indicó que existe discriminación hacia las mujeres. El 40.2% señaló que se les discrimina mucho, 36.7% que se les discrimina algo, 22.1% poco y 1.0% no sabe o no contestó.

Las mujeres encuestadas calificaron la discriminación que viven las mujeres en la Ciudad de México con un 7.3⁴⁷ en una escala donde 10 significa que existe mucha discriminación y 0 que no existe nada de discriminación.

El 30.2% de las mujeres señalaron que alguna vez habían sido discriminadas y ubicaron que características propias de su apariencia están relacionadas con este fenómeno: la edad fue señalada como principal motivo de discriminación (7.6%), seguido de su imagen (3.9%), el sobrepeso (8.0%), su color de piel (5.0%) y su forma de vestir (5.9%). Estas situaciones las experimentaron principalmente en los siguientes espacios: la calle (21.6%), el trabajo (34.1%), el transporte público (7.0%), la escuela (9.4%) y en

⁴⁴Sumando los porcentajes ‘les dicen indios’, ‘los toman como ignorantes’, ‘no hacer caso cuando le hablan’, ‘los hacen a un lado’, ‘los ignoran’, ‘los maltratan’, ‘los insultan’, ‘burlas’.

⁴⁵Sumando las respuestas ‘burlas’, ‘los ignoran’, ‘los insultan’, ‘los maltratan’, ‘timándolos’ a la respuesta ¿cuál es la principal forma en la que se les discrimina?.

⁴⁶Sumando las respuestas ‘por su forma de hablar’, ‘por su color de piel’, ‘discriminan por su raza’ y ‘por sus rasgos’.

⁴⁷Pregunta ¿qué tanta discriminación considera que existe en el DF?



instituciones públicas (9.6%). Ante dichas situaciones sólo un pequeño porcentaje (4.9%) denunció, mientras más de la mitad (64.3%)⁴⁸ no hizo nada.

La EDIS-CdMx 2013 consideró 40 grupos en situación de discriminación y las mujeres se encuentran presentes en la mayoría de ellos: jóvenes, poblaciones callejeras, indígenas, etc. Resalta en la encuesta que hay condiciones que, aunadas al género, potencializan la discriminación: cómo el ser indígena, lesbiana, estar embarazada o ser madre soltera: como muestra de ello, el 80.9% de las personas encuestadas dijo que existe discriminación hacia las lesbianas.

Las mujeres lesbianas son agredidas por su orientación y/o preferencia sexual, pues se señala que al 16.8% 'les dicen groserías', y el derecho que es considerado vulnerado es el derecho al trabajo, pues 2.3% dice que no les dan empleo. 50.7% indicó que a las lesbianas se les discrimina *mucho*, 33% *algo*, 15% *poco* y 1.3% *no sabe o no contestó*.

Por otra parte, 52.5% del total de personas encuestadas señaló que existe discriminación hacia las mujeres embarazadas. 32.8% dijo que se les discrimina *mucho*, 40.5% *algo*, 25.7% *poco* y 1.0% *no sabe o no contestó*.

En la parte testimonial de la encuesta, un 2.5% de las encuestadas señaló haber sido discriminada por estar embarazada.

A las mujeres embarazadas se les viola el derecho al trabajo al negárseles éste (42.7%) y al despedirlas por su condición (6.9%), también se viola su derecho a la salud pues 'las agreden en los hospitales'⁴⁹ (22.9%). También son sancionadas culturalmente si son madres solteras pues 'las critican al no tener marido' (2.6%), y las insultan/ofenden (2.5%).

De acuerdo a las cifras proporcionadas líneas arriba sobre el porcentaje de mujeres en situación de pobreza en el DF, donde el porcentaje de mujeres pobres es inferior al de los varones, se infiere que, entre los logros del movimiento feminista se encuentra el empoderamiento de las mujeres en esta Ciudad y por ello el que no estén enlistadas en los 10 grupos más discriminados según la EDIS-CdMx 2013. Su aparición en el lugar 29 también puede relacionarse con que las mujeres se encuentran en 38 de los 40 grupos que esta Encuesta enumera y que sólo se pide señalar una característica como causal de discriminación y las personas encuestadas señalaron otras características más estigmatizantes, como tener una discapacidad.

Infancia

Más de la mitad de las personas (51.4%) indicó que a las niñas y a los niños se les discrimina. 29.3% dijo que se les discrimina *mucho*, 40.4% *algo*, 27.6% *poco* y 2.6% *no sabe o no contestó*.

⁴⁸ Agrupando las respuestas 'no hizo nada', 'se retiró del lugar', 'los ignoró' 'me molesté mucho y me retiré'.

⁴⁹ El derecho a la salud incluye el acceso a una atención sanitaria oportuna, aceptable, asequible y de calidad satisfactoria, según señala la OMS <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>

El 88% de las personas encuestadas señalaron haber escuchado hablar de los derechos humanos y de este porcentaje el 1.6% señaló que lo que escuchó fue que protegen a las niñas y a los niños.

Cuando se preguntó sobre las formas en las que se discrimina a las niñas y a los niños, se identificó que se viola su derecho a la integridad, a la libertad y a la seguridad personales, pues son blanco de agresiones físicas (53.1%).⁵⁰ También de forma explícita se señaló que se ‘violan sus derechos’ 12.4%, y se mencionó específicamente la violación de su derecho a la educación pues ‘no los apoyan con educación’ (0.9%).

Población callejera

Ante la pregunta ¿cuáles son las causas más comunes de discriminación?, el 19% mencionó espontáneamente que la pobreza.

El 86.1% de encuestadas/os indicó que existe discriminación hacia las personas integrantes de la población callejera, ubicándolas en el octavo lugar de la lista de 40 grupos. Las personas pobres (una de las características de la población callejera) quedó en segundo sitio con 91.9%.

El 59.5% de las personas encuestadas indicó que se les discrimina *mucho* a las personas integrantes de la población callejera, y el resto se distribuye de la siguiente manera: 28.9% *algo*, 11.1% *poco* y 0.5% *no sabe o no contestó*.

El maltrato, la indiferencia y el rechazo tuvieron el mayor porcentaje: 65.2%,⁵¹ su derecho a la integridad, a la libertad y a la seguridad personales es vulnerada pues ‘los golpean’ (5.5%), su derecho al trabajo y derechos humanos laborales no son respetados pues ‘no se les da trabajo’ (6.7%).

Población LGBTTTI

Ante la pregunta “¿En los últimos 12 meses, ha escuchado, visto o leído algo relacionado sobre discriminación hacia personas del DF?”, el 29.9% contestó que sí, y de esas personas el 7.3% recordó haber escuchado, visto o leído que ‘se discrimina a los homosexuales’, siendo el primer lugar de la lista de recordación. Al preguntar a las personas de la Ciudad de México ‘Cuando escucha el término “Discriminación” ¿qué es lo primero que se le viene a la mente? El 2.7% lo relacionó con ‘homosexuales’.

En la EDIS-CdMx 2013 se incluyó de forma específica cómo y cuánto se discrimina a cada grupo integrante del grupo de población LGBTTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales). También se preguntó las formas en

⁵⁰Sumando ‘por bullying los golpean’ y ‘son golpeados’.

⁵¹Sumando las respuestas ‘los ignoran’, ‘causan desconfianza’, ‘se les como si fueran animalitos’, ‘les avientan los carros’, ‘los insultan’, ‘los tratan mal’, ‘la gente no quiere que se les acerque’, ‘no toleran su olor’, ‘piensan que son delincuentes’, ‘los rechazan’, ‘son malvivientes’, ‘indiferencia’, ‘vagos drogadictos’, ‘los ven feo’, ‘desprecio’, ‘no les damos apoyo’, ‘los corren de donde estaban’.



las que se discrimina a las personas de orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual, pues en la LPEDDF se prohíbe la discriminación por orientación y/o preferencia sexual.⁵²

Uno de los resultados más importantes es el desconocimiento de la ciudadanía sobre la existencia, condición y características de las personas travestis, transexuales, transgénero e intersexuales, pues en general se notó una confusión entre estas personas con las lesbianas y gays. Esta circunstancia influyó en los resultados sobre la percepción de la discriminación hacia estas personas.

En la parte testimonial de la EDIS-CdMx 2013 se preguntó a los y las encuestadas si habían sido discriminadas/os y 32% dijo 'sí'. A estas personas se les preguntó '¿cómo o por qué lo discriminaron?' y 1.6%⁵³ señaló que por su orientación y/o preferencia sexual.

Ante la pregunta 'Alguien cercano a usted como un familiar, amigo o conocido, ¿alguna vez ha sido discriminado?' el 25% respondió 'sí' y de estas personas el 11% señaló que discriminaron a su amigo/familiar/conocido por su preferencia/orientación sexual y el 0.5% dijo que esa persona fue discriminada 'por tener amigos homosexuales'.

Personas de preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual

84% de las personas encuestadas indicó que se discrimina a las personas de preferencia y/o orientación sexual distinta a la heterosexual y el 47.3% consideró que se les discrimina *mucho*, y de éstas, más de la mitad (60.5%)⁵⁴ señaló que son objeto de burlas, críticas y desconfianza. El resto del porcentaje sobre cuanto se les discrimina se distribuye así: 39.3% *algo*, 11.7% *poco* 1.7% *no sabe o no contestó*.

3.4% respondieron que las personas de preferencia u orientación sexual distintas a la heterosexual son discriminadas porque inducen a los niños al homosexualismo.

La tercera causa más común por la que se discrimina en esta ciudad es la preferencia y/o orientación sexual diferente de la heterosexual, según las y los encuestados.

⁵²Es importante señalar que en el artículo 5 de la LPEDDF se refiere como "orientación o preferencia sexual".

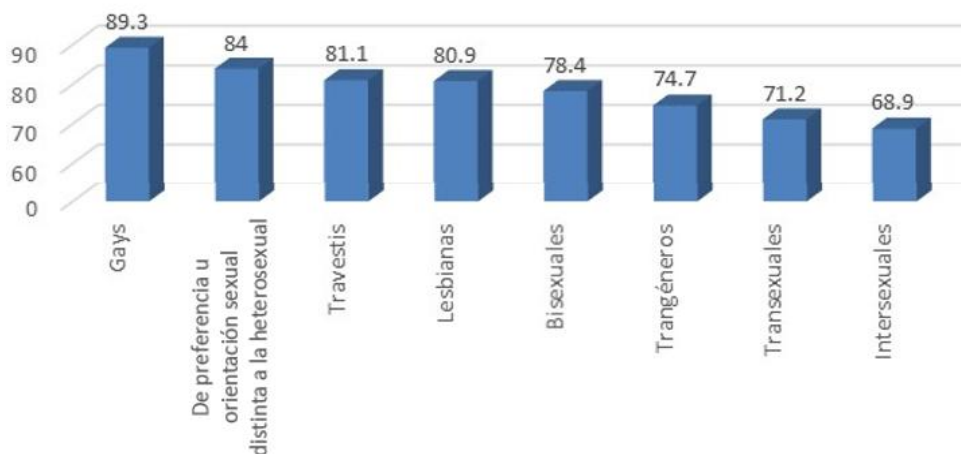
⁵³Sumando los porcentajes 'por ser homosexual', 'por ser lesbiana' y 'por su preferencia sexual'.

⁵⁴Sumando los porcentajes 'les gritan en la calle', 'se burlan de ellos', 'son juzgados', 'los excluyen de los círculos sociales', 'se desconfía de ellos', 'son ignorados/no se les toma en cuenta'.



Gráfica 3

Actualmente en el DF, ¿usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas...?



Fuente: EDIS-CdMx 2013

Personas Gays

El 89.3% de las personas que viven en la ciudad de México señalaron que se discrimina a las personas gays, y 64.4% de éstas considera que se les discrimina *mucho*, 25.9% *algo*, 9.4% *poco* y 0.7% *no sabe o no contestó*.

Para las personas que indicaron que éste es el grupo más discriminado el maltrato es la manifestación más evidente, mediante burlas, insultos, y rechazo (56.3%⁵⁵).

Personas lesbianas

El 88.9% dijo que se discrimina a las lesbianas y de esa respuesta, 50.7% dijo que se les discrimina *mucho*, 33% *algo*, 15% *poco* y 1.3% *no sabe o no contestó*. El 2.9% de las personas encuestadas consideró que es el grupo más discriminado en la Ciudad de México. 42.8%⁵⁶ mencionó que las agresiones hacia este grupo de población son expresiones de discriminación.

Personas bisexuales

78.4% de las personas encuestadas señaló que se discrimina a las personas bisexuales, y el 49.5% opina que se les discrimina *mucho*, 34.8% *algo*, 14.5% *poco* y 1.1% *no sabe o*

⁵⁵Sumando las respuestas de las variables 'agresiones verbales', 'burlarse', 'los ven feo', 'los tratan mal', 'los rechazan', 'los critican', 'humillándolos', 'les dicen maricones', 'los ven como inferiores', 'señalándolos', 'bullying', 'apodos', 'desprecio', 'los ven como bichos raros', 'no les dan valor como seres humanos', 'les faltan al respeto', 'sienten que los van a contagiar con tocarlos'.

⁵⁶Sumando los porcentajes de las respuestas 'les dicen groserías', 'agreden', 'les dicen sucias', 'humillándolos', 'se burlan', 'les dicen marimachas', 'les golpean', 'les ponen apodo', 'bullying'.

no contestó. Se les preguntó a quienes mencionaron este grupo como el más discriminado *¿cuál es la principal manera o forma en que se les discrimina?* 60.5%⁵⁷ indicó que es mediante el maltrato, es decir, críticas, ofensas y rechazo.

Personas travestis

El 81.1% de las y los residentes en la Ciudad de México indicó que se discrimina a las personas travestis, el 60.6% calificó que se les discrimina *mucho*, 27.6% *algo*, 10.8% *poco* y 1% *no sabe o no contestó*.

De las personas que mencionaron a las personas travestis como las más discriminadas, 34.7% señala que su seguridad se ve amenazada pues viven agresiones físicas, 22.2% indicaron que se les insulta, 3.8% dice que 'son mal vistos', 1.7% indicó que son rechazados y 1.2% que sus derechos no son respetados.

20.1% de las personas que dijeron que las personas travestis son el grupo más discriminado mencionaron que 'es desagradable ver a un hombre vestido de mujer'.

Personas transexuales

El 71.2% de las personas encuestadas dijo que discrimina a las personas transexuales, y 47% dijo que se les discrimina *mucho*, 35.4% *algo*, 15.8% *poco* y 1.8% *no sabe o no contestó*. Un hallazgo que resalta en la Encuesta es que la población presenta una percepción confusa acerca de lo que es ser una persona transexual, es decir, quienes dijeron que este es el grupo más discriminado dieron un 16.7% a 'por su forma de vestir', y 3.0% a 'por su vida/actividad sexual' cuando la transexualidad no implica necesariamente una orientación o preferencia sexual distinta de la heterosexual ni una forma de vestir particular.

Personas transgénero

El 74.7% señaló que se discrimina a las personas transgénero, y 46.8% calificó que se les discrimina *mucho*, 34.4% *algo*, 17% *poco* y 1.8% *no sabe o no contestó*. La falta de información sobre la condición de las personas transgénero se expresó en los comentarios de quienes señalaron este grupo como el más discriminado: 'se dice que son antinaturales' 30.3%, 'no respetan su sexualidad' 26%, 'no los comprende la sociedad' 22.9%, 'son mal vistos' 20.8% por lo que se infiere que están siendo confundidas con personas gays y personas lesbianas.

Personas intersexuales

68.9% dijo que se discrimina a las personas intersexuales y 43.2% dijo que se les discrimina *mucho*. 37% *algo*, 16.9% *poco* y 2.9% *no sabe o no contestó*. Este grupo no

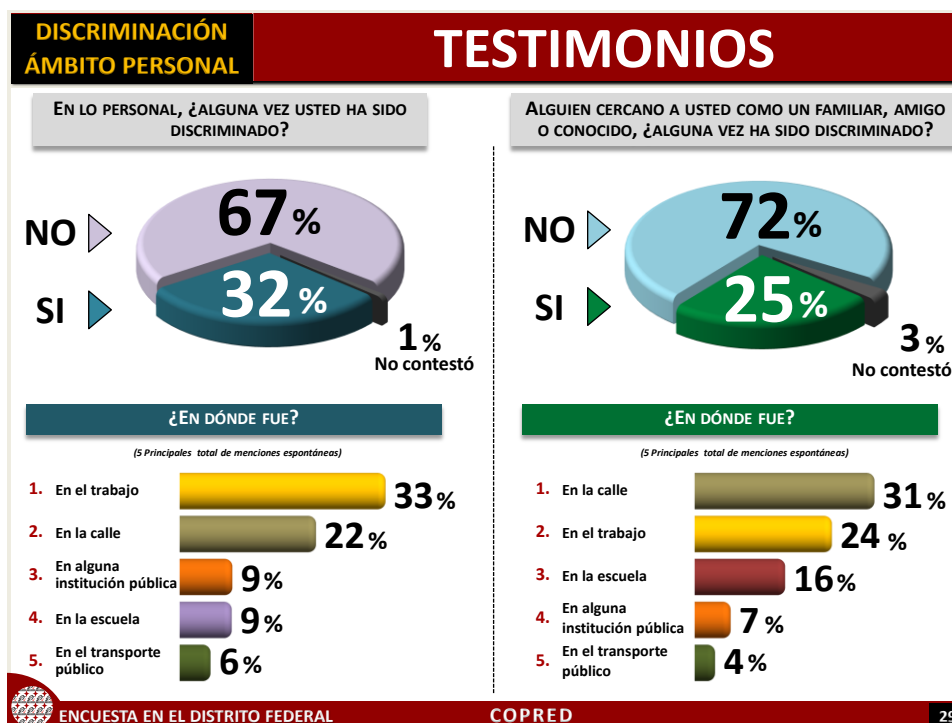
⁵⁷ Sumando los porcentajes de las respuestas 'los critican', 'los insultan', 'rechazan', 'los tratan mal', 'repudian', 'ofensas', los hacen de menos'.

fue mencionado como el más discriminado en la primera mención, por lo que se establece que hay un desconocimiento de la existencia y/o la situación de este grupo.

2.1.3 Testimonios y mecanismos de denuncia

En lo que respecta a la percepción de las personas encuestadas sobre alguna situación de discriminación vivida o presentada, un 32% del total⁵⁸ reconoce que alguna vez han vivido discriminación, principalmente en el trabajo (33%), la calle (22%), alguna institución pública (9%), en la escuela (9%) y en el transporte público (6%). Ese porcentaje de personas que considera han sido discriminadas, señala como factores principales de discriminación, la forma de vestir (9%), sobrepeso (8%), la edad (7%), la imagen (6%) y el color de piel (5%).

Gráfica 4

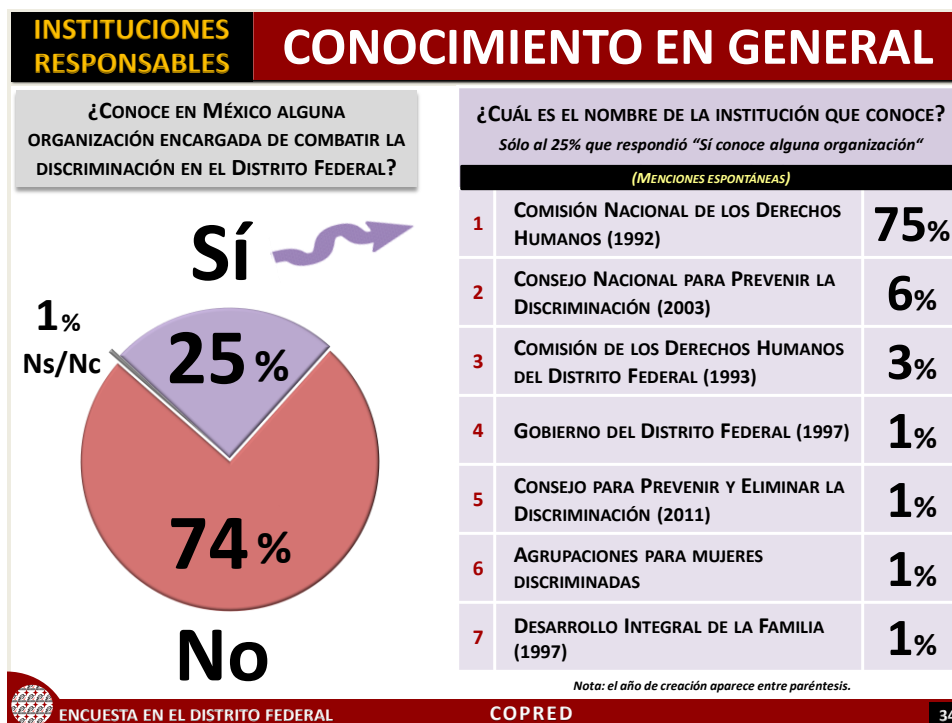


Es de resaltarse el hecho de que sólo el 4% del total de personas encuestadas denunció los actos antes referidos, lo cual se relaciona con el desconocimiento sobre las instituciones a las que se puede acudir. Sólo un 25% conoce alguna institución encargada de combatir la discriminación en el Distrito Federal, mencionando en los primeros lugares a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) con 75%, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) con 6%, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) con 3% y al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación

⁵⁸El 67% de la población encuestada que habita o transita en el Distrito Federal considera no haber sido discriminada.

de la Ciudad de México (COPRED)⁵⁹ con 1%. No obstante, en el momento de la aplicación de la encuesta, cuando se mencionó si fuera víctima de discriminación ¿acudiría al COPRED a presentar una denuncia? el 53% del total respondió que sí acudiría a tramitar una queja o reclamación, 17% que no y el 30% restante no sabe o no contestó.

Gráfica 5



En este sentido, cabe resaltar la importancia de contar con políticas públicas con enfoque de igualdad que incorporen mecanismos institucionales para prevenir y eliminar la discriminación, así como acciones encaminadas al empoderamiento ciudadano que haga posible hacer exigibles todos sus derechos.

2.1.4 Informe de resultados de Implementación de PAPED 2013

Para monitorear el avance en la implementación del PAPED 2013, se estableció una estrategia de seguimiento para la evaluación, que comenzó con la entrega por oficio del mismo a las y los titulares de los entes públicos y delegaciones así como para solicitarles el nombramiento de enlaces institucionales. Posteriormente, se les hizo llegar un cuestionario, diseñado como instrumento para recopilar información acerca de los avances, logros o dificultades detectados en el proceso de institucionalizar el enfoque de igualdad y no discriminación, así como de implementar acciones, programas o políticas públicas, orientadas a proteger, garantizar y promover este derecho.

⁵⁹ Cabe recordar que en páginas anteriores, se ha señalado la reciente creación del Consejo a nivel local, a finales del 2011 y de las nuevas atribuciones contempladas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la Gaceta del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011.

En total, se sistematizaron los resultados de 38 cuestionarios, los cuales arrojan de manera relevante los siguientes hallazgos:

Las actividades de difusión sobre la igualdad, las medidas positivas y la formación a personas servidoras públicas, suman la mayoría de las acciones realizadas por los entes públicos.

A las mencionadas le siguen: la adecuación de programas en materia de igualdad, realización de eventos con ciudadanía en general, eventos con población en situación de discriminación, diseño de materiales y canalizaciones.

Entre las acciones mencionadas con menor número de incidencia están: brindar asesoría legal, adecuaciones a la normatividad, profesionalización de personas servidoras públicas y recepción de quejas sobre discriminación.

Esta información permite puntualizar algunos aspectos que fueron de utilidad para el diagnóstico sobre la discriminación en la Ciudad de México desde el punto de vista de la atención y efectivo cumplimiento de las obligaciones de Estado por parte del Gobierno del Distrito Federal.

Por principio de cuentas, las acciones revelan que si bien se han hecho esfuerzos por avanzar en la difusión y se ha incorporado el componente de capacitación de manera consistente, en conjunto representan acciones aisladas que no están articuladas alrededor de una estrategia específica. Algunas de ellas están relacionadas con actividades propias del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, pero no tienen como objetivo dar cumplimiento al PAPED 2013.

En este sentido, la información obtenida confirma que el enfoque de igualdad y no discriminación, no ha logrado seguir una estrategia concreta para lograr cambios significativos en la cultura institucional de los entes públicos del Gobierno de Distrito Federal, por lo que en términos de las obligaciones en materia de derechos humanos, se puede afirmar que ha avanzado en promover y respetar, siendo importante articular acciones para avanzar también en acciones orientadas a garantizar y proteger la igualdad para todas las personas y eliminar la discriminación en la Ciudad de México. Este diagnóstico institucional refuerza el mandato del COPRED de actuar como el órgano encargado de coordinar, asesorar e impulsar acciones públicas y una estrategia de política pública específica en la materia.

2.1.5 Análisis de los resultados sobre Discriminación en la Ciudad de México y aportes para el diseño del PAPED 2014

El análisis de la EDIS-CdMx y del Informe de resultados de Implementación del PAPED 2013 arroja algunas líneas de análisis que es importante tomar en cuenta para el diseño del Programa para el 2014.

En primer lugar, de acuerdo a los datos acerca de la percepción de discriminación, la Encuesta reafirma la necesidad de promover y difundir que la discriminación es una

conducta violatoria de los derechos humanos, además de que en el Distrito Federal es considerada como delito de acuerdo al Código Penal del Distrito Federal.

Las respuestas de las y los entrevistados, evidencian que las personas relacionan la discriminación con distintas forma de maltrato y violencia verbal o física, pero no como una conducta que obstaculiza, limita o hace menoscabo de sus derechos. De ahí que sea necesario difundir y promover entre entes públicos, instituciones privadas y ciudadanía en general la necesidad de visibilizar las conductas discriminatorias y los mecanismos que tienen a su disposición para la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.

En segundo término, la encuesta arroja datos importantes acerca de las causas de la discriminación, relacionadas principalmente con la apariencia, la identidad indígena, la situación económica y la orientación y/o preferencia sexual. En estos términos, se reafirma la necesidad de trabajar en contra de los prejuicios construidos social y/o culturalmente que son causas de discriminación, especialmente, las que ponen en desventaja histórica a grupos y personas como lo son la población indígena y la población LGTBTTI.

Es importante mencionar además, que entre la lista de los 40 grupos que se perciben como mayormente discriminados, se encuentran los 10 grupos que la LPEDDF considera en situación de discriminación y para lo cual mandata la implementación de acciones y medidas afirmativas, ellos son:

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los Jóvenes
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Los pueblos indígenas y originarios y sus integrantes
- La población LGTBTTI
- Las poblaciones callejeras
- Las personas migrantes, refugiados y solicitantes de asilo
- Las personas en situación de pobreza

Esta clasificación de grupos para los cuales hay que diseñar medidas específicas y la comparación con otros grupos de personas incluidos en la EDIS-CdMx 2013, confirman la necesidad de diferenciar entre los grupos, poblaciones y comunidades que viven discriminación y los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. En materia de diseño y análisis de política pública, la diferenciación es relevante porque confirma que en algunos casos de manera histórica, la discriminación es una condición que genera distintos niveles de vulnerabilidad y pobreza, que es preciso atender con estrategias articuladas de política pública diseñadas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Por otra parte, también es preciso difundir y visibilizar las prácticas discriminatorias que sufren las personas por cuestiones de apariencia, formas de vestir, de pensar, condición de salud, religión y otras que están vinculadas con acciones orientadas a generar una cultura respetuosa del trato igualitario y las diferencias entre las personas.

En términos generales, se reafirma que los resultados instan a diseñar acciones de política pública que con enfoque de igualdad, dirigidas en especial -aunque no únicamente- a aquellos grupos y personas para las cuales la discriminación es una condición de vulnerabilidad. Ello está en consonancia con las obligaciones de los Estados de proteger y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación conforme a los instrumentos internacionales, nacionales y locales firmados por el Estado en la materia.

Por lo que toca a los lugares en los cuales las personas identifican que se desarrollan conductas discriminatorias (la escuela, el trabajo, la calle, el transporte público), es evidente que no solamente es importante atender los casos de violaciones a los derechos por parte del Estado, sino que también es importante fortalecer una cultura de la denuncia y la sanción hacia los entes privados que obstaculicen, limiten, restrinjan o hagan menoscabo del derecho a la igualdad de las personas.

Finalmente, la encuesta también muestra la necesidad de fortalecer a los organismos como el COPRED que es el órgano encargado en el Distrito Federal de vigilar el cumplimiento de la LPEDDF. El que las personas refieran una actitud pasiva hacia el hecho de haber sido objeto de una conducta discriminatoria, refuerza la necesidad de difundir, fortalecer y efficientar el modelo y protocolo de atención para la defensa de las personas o grupos que han sido sujetos de discriminación en la ciudad.

III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2014

Las principales líneas estratégicas para el PAPED 2014 se desprenden del análisis de la información que se genera partir de los datos de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México, elaborada por el COPRED (EDIS-CdMx 2013), el diagnóstico que de ella se deriva y del seguimiento de las acciones desarrolladas por el propio COPRED y otros entes públicos en cumplimiento del PAPED 2013.

En estos términos, las líneas estratégicas se armonizan con los marcos normativos y programáticos del Distrito Federal como son la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Programa General de Desarrollo 2013- 2018, antes mencionados.

Acorde a ello y a la Misión y Visión con la que fue creado el COPRED, el objetivo general del PAPED 2014 es que se proponen los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción.

1.-Objetivo General

Elaborar e implementar lineamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas, proyectos y acciones a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, dirigidos tanto a entes públicos como privados, academia, sociedad civil y ciudadanía en general.

2.- Objetivos específicos

Siendo el PAPED 2014 una herramienta para la implementación de acciones, programas y políticas públicas, los objetivos específicos están relacionadas con las obligaciones del Estado de respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación. Ellos son los siguientes:

1. **Contribuir al logro de cambios significativos de la cultura institucional, encaminados a eliminar prácticas discriminatorias y avanzar hacia el trato igualitario en las instituciones públicas, el actuar de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general.**
2. **Instrumentar los mecanismos para prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México.**
3. **Proponer medidas en materia legislativa y de política pública para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.**
4. **Evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se implementan en el Distrito Federal.**

Derivados de estos Objetivos Específicos, se dependen las estrategias y sus respectivas líneas de acción:

3.- Objetivos Específicos, estrategias y líneas de acción

Los Objetivos específicos enuncian el resultado o beneficio que se espera obtener como producto de acciones que tienen como propósito lograr avances significativos en el cumplimiento de las líneas estratégicas antes enunciadas.

De dichos objetivos se desprenden las estrategias y líneas de acción que expresan actividades y acciones concretas que deben ser contempladas en el diseño de planes y programas de trabajo, tanto del COPRED como de los entes públicos del Distrito Federal de conformidad con la LPEDDF.

Objetivo específico 1. Contribuir al logro de cambios significativos de la cultura institucional, encaminados a eliminar prácticas discriminatorias y el trato igualitario en las instituciones públicas, el actuar de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general.

Estrategias

1.1 Diseñar programas de capacitación y profesionalización en derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas servidoras públicas.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación continua y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.
Responsable: COPRED
Corresponsable: Oficialía Mayor; EAPDF
Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones II y XVII; Artículo 13, fracciones II, III y IV.
- 1.1.2 Construir un modelo de formación y profesionalización a personas servidoras públicas de mandos medios y personal operativo en materia de igualdad y no discriminación.
Responsable: COPRED
Corresponsables: Oficialía Mayor; EAPDF
Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XVII.
- 1.1.3 Proponer que los programas de capacitación y formación continua existentes incorporen contenidos sobre no discriminación y trato igualitario.
Responsable: COPRED
Corresponsables: Oficialía Mayor; EAPDF
Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XVII.
- 1.1.4 Capacitar a las áreas de Comunicación Social en el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio.
Responsable: COPRED

Corresponsable: Coordinación General de Comunicación Social; CGMA; EAPDF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XII y XIII.

1.2 Realizar estrategia de difusión y comunicación social con contenidos no discriminatorios.

Líneas de acción:

- 1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción y difusión para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario de las personas que viven y transitan en el Distrito Federal.

Responsable: COPRED

Corresponsables: Coordinación General de Comunicación Social

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción X.

1.3 Promover la participación de la sociedad civil y la academia para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario en el Distrito Federal

Líneas de acción:

- 1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a organizaciones de la sociedad civil para difundir los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37 fracción XX.

- 1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de promotores (RedCii COPRED), a través de la impartición de cursos y/o seminarios.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37 fracción XX.

- 1.3.3 Propiciar la vinculación entre entes públicos, academia, sociedad civil y ciudadanía en general para promover de manera conjunta acciones a favor de una cultura de respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37 fracción XXVII.

- 1.3.4 Participación de personas, instituciones privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad de México considerando las tres fases del mismo.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37 fracción XV.

Objetivo específico 2. Instrumentar los mecanismos que resulten necesarios para prevenir que entes públicos violen, y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y la no discriminación para todas y todos quienes habitan y transitan en la Ciudad de México.

Estrategias

2.1 Visibilizar la discriminación hacia estudiantes indígenas para que las instituciones educativas prevengan agresiones hacia estas personas.

Líneas de acción:

2.1.1 Fortalecer el Programa de Educación Intercultural Bilingüe y Educación Indígena en la Ciudad de México incorporando contenidos de no discriminación, trato igualitario y convivencia intercultural.

Responsables: SEDEREC, Secretaría de Educación del Distrito Federal
Corresponsable COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 28 fracción I y Artículo 37 fracción XXI.

2.1.2 Promover prácticas educativas para la convivencia intercultural en las instituciones educativas.

Responsables: SEDEREC, Secretaría de Educación del Distrito Federal
Corresponsable COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 28 fracción I y Artículo 37 fracción XXI.

2.2. Promover, en el ámbito de sus respectivas competencias acciones para la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito escolar.

Líneas de acción:

2.2.1 Impartir talleres y/o pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación.

Responsables: Secretaría de Educación del Distrito Federal. Secretaría de Cultura del Distrito Federal

Corresponsable COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37 fracción XXI.

2.3 Desarrollar modelos de atención específicos para personas y grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.

Líneas de acción:

2.3.1 Hacer efectiva la ejecución del modelo de atención integral a presuntas víctimas de discriminación.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 54.

2.3.2 Elaborar el modelo de atención ciudadana con la finalidad de incorporar contenidos no discriminatorios y de trato igualitario.

Responsable: CGMA

Corresponsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF, Artículo 13, fracción XVI.

2.4. Ampliación y fortalecimiento de servicios para la promoción de la denuncia de actos discriminatorios.

Líneas de acción:

2.4.1 Elaborar un mapa por demarcación territorial para identificar zonas de atención prioritaria por recurrencia de quejas.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 54.

2.5 Generar mecanismos de coordinación interinstitucional para la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Líneas de acción:

2.5.1 Establecer convenios de colaboración entre entes públicos para mejorar los procesos de referencia y contrareferencia para casos de discriminación.

Responsable: COPRED

Corresponsables: Entes Públicos⁶⁰

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXVII y Artículo 54.

2.5.2 Entregar al COPRED los informes de resultados de indicadores sobre no discriminación en materia de acceso a la justicia y seguridad ciudadana.

Responsable: TSJDF; PGJDF; SSPDF.

Corresponsables: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 16.

⁶⁰ Los entes públicos a los que corresponde ejecutar la línea de acción se desglosan en el cuadro ubicado en la sección IV que refiere a metas e indicadores.



Objetivo específico 3. Proponer medidas en materia legislativa y de política pública para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

Estrategias

3.1 Adecuación legislativa y normativa con enfoque de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción:

3.1.1. Integrar un grupo de trabajo para analizar los contenidos del marco legal del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.

Responsable: ALDF

Corresponsable: COPRED

Fundamento de Ley: Ley Orgánica de la Asamblea del Distrito Federal, capítulo V, Art. 62.

3.1.2. Elaborar propuestas legislativas para avanzar en la armonización del marco jurídico local con la legislación nacional y con los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

Responsable: COPRED

Corresponsable: ALDF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXX.

3.1.3 Integrar en el proceso de Reforma Política para el Distrito Federal los criterios diseñados por el COPRED en materia de igualdad y no discriminación.

Responsable: ALDF

Corresponsable: COPRED

Fundamento de la Ley: Ley Orgánica de la Asamblea del Distrito Federal, Capítulo II, Artículo 13.

LPEDDF Art. 35, fracción II.

3.2. Diseñar, implementar y promover acciones, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

3.2.1. Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos en situación de discriminación.

Responsable: COPRED

Corresponsable: Entes públicos⁶¹

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículos 37, fracciones XXII, XXVII y XXIX; Artículo 13, fracción VI.

⁶¹Los entes públicos a los que corresponde ejecutar la línea de acción se desglosan en el cuadro ubicado en la sección IV que refiere a metas e indicadores.

3.2.2. Difundir los resultados de las investigaciones del concurso de tesis a fin de promover discusiones amplias e incluyentes sobre el fenómeno discriminatorio.

Responsable: COPRED

Corresponsable: Entes Públicos⁶²

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXIX.

3.2.3 Apoyar la construcción de una agenda de acciones a desarrollar por los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF.

Responsable: COPRED

Corresponsable: MSyE del PDHDF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 35, fracción II.

3.3. Elaboración de lineamientos y análisis de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

Líneas de acción

3.3.1 Elaborar y emitir lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.

Responsable: COPRED

Corresponsables: CEJUR; Evalúa DF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción II.

3.3.2 Elaborar un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje usado para todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.

Responsable: COPRED

Corresponsable: CGMA; Coordinación General de Comunicación Social

Fundamento de Ley LPEDDF: Artículo 37, fracción XIII; Artículo 13, fracción III.

3.3.3 Elaborar análisis presupuestal con enfoque de igualdad y no discriminación.

Responsable: COPRED

Corresponsables: Secretaría de Finanzas

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 11, fracción I; Artículo 37, fracción XXXIII.

3.4 Diseñar propuestas de acciones, programas y políticas para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación

Líneas de acción:

3.4.1. Realizar propuestas de diseño a los contenidos de las Reglas de Operación (ROP) de los programas sociales dirigidos a grupos de población.

Responsable: COPRED

Corresponsables: Evalúa DF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXXV.

⁶²Los entes públicos a los que corresponde ejecutar la línea de acción se desglosan en el cuadro ubicado en la sección IV que refiere a metas e indicadores.

Objetivo específico 4. Evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se implementan en el Distrito Federal.

Estrategias

4.1. Generar indicadores para dar seguimiento y evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se han implementado en el Gobierno de la Ciudad de México.

Líneas de acción:

4.1.1. Diseñar indicadores de seguimiento y evaluación para medir la no discriminación en correspondencia con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.

Responsable: COPRED

Corresponsable: Evalúa DF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XXXIV y XXXV; Artículo 13, fracción I.

4.1.2. Elaborar indicadores para medir la implementación del PAPED.

Responsable: COPRED

Corresponsable: Evalúa DF

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XXXIV y XXXV; Artículo 13, fracción I.

4.1.3. Adecuar un Esquema de Seguimiento y Evaluación del PAPED.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XXXIV y XXXV; Artículo 8; Artículo 13, fracción I.

4.2. Fortalecer acciones de incidencia y contraloría social desde y con la sociedad civil para monitorear la política pública del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción:

4.2.1. Proponer agendas de incidencia en materia de derechos humanos para el trabajo vinculado entre entes públicos y sociedad civil.

Responsable: COPRED

Corresponsables: Entes públicos⁶³

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXII; Artículo 13, fracción VI.

4.2.2. Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre discriminación en la Ciudad de México.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XXVII y XXIX; Artículo 13, fracción VI.

4.2.3. Establecer convenios de colaboración con instituciones académicas para que impulsen proyectos de investigación orientadas a medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir, respetar, garantizar y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracciones XXII, XXVII y XXIX; Artículo 13, fracción VI.

4.2.4. Integrar un comité especializado para prevenir y eliminar la discriminación de la población indígena en la Ciudad de México.

Responsable: COPRED

Fundamento de Ley: LPEDDF Artículo 37, fracción XXVII.

⁶³ Los entes públicos a los que corresponde ejecutar la línea de acción se desglosan en el cuadro ubicado en la sección IV que refiere a metas e indicadores.

IV. METAS E INDICADORES PARA MEDIR EL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Indicadores del PAPED 2014				
Objetivo General				
Elaborar y difundir lineamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas, proyectos y acciones a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, dirigidos tanto a entes públicos como privados, academia, sociedad civil y ciudadanía en general				
Objetivo específico				
Contribuir al logro de cambios significativos de la cultura institucional, encaminados a eliminar prácticas discriminatorias y a promover el trato igualitario de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general				
Estrategia	Línea de acción	Meta	Indicador	Responsables
1.1 Diseñar programas de capacitación y profesionalización sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas servidoras públicas	1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación continua y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.	Contar con un documento de diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y educación en materia de igualdad y no discriminación dirigido a personas servidoras públicas, al término del tercer trimestre.	Documento elaborado en materia de necesidades de capacitación y educación sobre igualdad y no discriminación, al tercer trimestre del año.	Responsable: COPRED Corresponsables: Oficialía Mayor EAPDF
	1.1.2 Construir un modelo de formación y profesionalización a personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con un modelo de capacitación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación al segundo trimestre de 2014.	Modelo de capacitación en materia de igualdad y no discriminación concluido al segundo trimestre del año.	Responsable: COPRED Corresponsables: Oficialía Mayor, EAPDF
	1.1.3 Proponer que los programas de capacitación y formación continua existentes incorporen contenidos sobre no discriminación y trato igualitario.	Firmar un Convenio entre el COPRED y la Oficialía Mayor para que sean incorporados en los programas de capacitación contenidos de igualdad y no discriminación, al término del año.	Convenio firmado entre la Oficialía Mayor y el COPRED a fin de que los programas de capacitación para personas servidoras públicas cuenten con contenidos de igualdad y no discriminación, al año.	Responsable: COPRED Corresponsables: Oficialía Mayor EAPDF
	1.1.4 Capacitar a las áreas de Comunicación Social en el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio	Brindar asesoría para los procesos de capacitación de las áreas de comunicación social de los entes públicos del GDF para que hagan uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio en las campañas de promoción y difusión.	Cobertura de asesoría a las áreas de comunicación social de los entes públicos para el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio en los procesos de promoción y difusión, al año.	Responsable: COPRED Corresponsables: Coordinación General de Comunicación Social, EAPDF CGMA
1.2 Realizar estrategia de difusión y comunicación social con contenidos no discriminatorios	1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción y difusión para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario de las personas que viven y transitan en el Distrito Federal.	Realizar cuatro campañas de difusión en el transcurso del año.	Campañas de difusión sobre la cultura de la no discriminación realizadas al año.	Responsable: COPRED Corresponsable: Coordinación General de Comunicación Social

1.3 Promover la participación de la sociedad civil y la academia para fortalecer la cultura de la no discriminación y trato igualitario en el Distrito Federal	1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a organizaciones de la sociedad civil para difundir los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Desarrollar cuatro foros con las organizaciones de la sociedad civil sobre defensa y mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación al año.	Foros realizados con organizaciones de la sociedad civil acerca de la defensa y mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación, al año.	Responsable: COPRED
	1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de promotores (RedCii COPRED), a través de la impartición de cursos y seminarios.	Desarrollo de ocho cursos y/o talleres sobre igualdad y no discriminación dirigidos a integrantes de la RedCii COPRED, anualmente.	Cursos y/o talleres sobre igualdad y no discriminación dirigidos a integrantes de la RedCii COPRED, efectuados al año.	Responsable: COPRED
	1.3.3 Propiciar la vinculación entre el COPRED, la academia, sociedad civil y ciudadanía en general para promover de manera conjunta acciones a favor de una cultura de respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Firmar 5 convenios con instituciones académicas. Firmar o ratificar 150 con OSC. Firmar 5 con medios de comunicación. Firmar 3 con agrupaciones religiosas, anualmente.	Porcentaje de convenios firmados con instituciones académicas, medios de comunicación y agrupaciones religiosas, al año.	Responsable: COPRED
	1.3.4 Participación de personas, instituciones privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad de México considerando las tres fases del mismo.	Otorgar reconocimientos públicos por buenas prácticas a favor de la no discriminación y trato igualitario, anualmente.	Reconocimientos públicos entregados por buenas prácticas a favor de la no discriminación y el trato igualitario, al año.	Responsable: COPRED
Objetivo específico 2				
Instrumentar los mecanismos para prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México				
Estrategia	Línea de acción	Meta	Indicador	Responsables
2.1 Visibilizar la discriminación hacia estudiantes indígenas para que las instituciones educativas prevengan agresiones hacia estas personas	2.1.1 Fortalecer programas de Educación Intercultural Bilingüe, y Educación Indígena en la Ciudad de México incorporando contenidos de no discriminación, trato igualitario y convivencia intercultural.	Elaborar material de difusión para los programas de Educación Intercultural Bilingüe y Educación Indígena con contenidos sobre la no discriminación, trato igualitario y convivencia intercultural, al año.	Documentos elaborados para la difusión de los programas de Educación Intercultural Bilingüe y Educación Indígena, al año.	Responsables: SEDEREC Secretaría de Educación del DF Corresponsable: COPRED
	2.1.2 Promover pláticas educativas para la convivencia intercultural en las instituciones educativas.	Realizar pláticas para la convivencia intercultural en las instituciones educativas, anualmente.	Pláticas realizadas para la convivencia intercultural en las instituciones educativas, al año.	Responsables: SEDEREC Secretaría de Educación del DF Corresponsable: COPRED
2.2 Promover en el ámbito de sus respectivas competencias acciones para la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito escolar.	2.2.1 Impartir talleres y/o pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación.	Realizar pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación.	Pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación efectuadas al año.	Responsables: Secretaría de Educación del DF Secretaría de Cultura del DF Corresponsable: COPRED

2.3 Desarrollar modelos de atención específicos para personas y grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.	2.3.1 Hacer efectiva la ejecución del modelo de atención integral a presuntas víctimas de discriminación.	Implementar el modelo integral de atención a presuntas víctimas de discriminación al primer semestre del 2014.	Implementación del Modelo integral de atención a presuntas víctimas de discriminación, al primer semestre.	Responsable: COPRED
	2.3.2 Elaborar el modelo de atención ciudadana con la finalidad de incorporar contenidos no discriminatorios y de trato igualitario.	Aprobar un modelo de atención ciudadana que incluya contenidos e imágenes no discriminatorias, al segundo trimestre.	Aprobación del modelo de atención ciudadana con contenidos e imágenes no discriminatorias al segundo trimestre.	Responsable: CGMA Corresponsable: COPRED
2.4. Ampliación y fortalecimiento de servicios para la promoción de la denuncia de actos discriminatorios.	2.4.1 Elaborar un mapa por demarcación territorial para identificar zonas de atención prioritaria por recurrencia de quejas.	Identificar las zonas prioritarias por recurrencia de quejas, al 31 de diciembre de 2014.	Mapa de quejas de discriminación por demarcación.	Responsable: COPRED
2.5 Generar mecanismos de coordinación interinstitucional para la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación	2.5.1 Establecer convenios de colaboración entre entes públicos para mejorar los procesos de referencia y contra referencia para casos de discriminación.	Contar con cinco convenios firmados y/o ratificados, anualmente.	Convenios firmados para mejorar los procesos de referencia y contra referencia, anualmente.	Responsable: COPRED Corresponsables: Inmujeres-DF; Injuve-DF; Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal; IAAM-DF; IASIS; Sistema DIF-DF; Dirección de Igualdad y Diversidad Social de la Sedeso-DF; PGJ-DF; SEDEREC; CEJUR; Secretaría de Salud; Servicios de Salud Pública del Distrito Federal
	2.5.2 Entregar al COPRED los informes de resultados de indicadores sobre no discriminación en materia de acceso a la justicia y seguridad ciudadana.	Contar con los reportes de resultados de indicadores sobre no discriminación en materia de acceso a la justicia y seguridad ciudadana anualmente.	Reportes de resultados sobre no discriminación y acceso a la justicia y seguridad ciudadana, elaborados anualmente.	Responsables: TSJ-DF; PGJ-DF; SSP-DF; Corresponsable: COPRED
Objetivo específico 3 Proponer medidas en materia legislativa y de política pública, para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las personas que habitan y transitan por la Ciudad de México				
Estrategia	Línea de acción	Meta	Indicador	Responsables
3.1 Adecuación legislativa y normativa con enfoque de igualdad y no discriminación	3.1.1 Integrar un grupo de trabajo para analizar los contenidos del marco legal del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con un diagnóstico que señale cuántas leyes y códigos del Distrito Federal incluye contenidos no discriminatorios acordes con la LPEDDF y	Porcentaje de leyes y códigos del Distrito Federal con contenidos no discriminatorios acordes con la LPEDDF y estándares internacionales, anualmente.	Responsable: ALDF Corresponsable: COPRED

		estándares internacionales sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, al año.		
	3.1.2. Elaborar propuestas legislativas para avanzar en la armonización del marco jurídico local con la legislación nacional y los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con propuestas para avanzar en la armonización del marco jurídico local con el federal y con los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación al 31 de diciembre.	Propuesta elaborada para avanzar en la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación, anualmente.	Responsable: COPRED Corresponsable: ALDF
	3.1.3 Integrar en el proceso de Reforma Política para el Distrito Federal los criterios diseñados por el COPRED en materia de igualdad y no discriminación.	Elaborar una propuesta de incorporación de criterios emitidos por el COPRED en materia de igualdad y no discriminación al segundo semestre.	Propuesta elaborada con criterios de igualdad y no discriminación en el marco de la Reforma Política del Distrito Federal, al segundo semestre.	Responsable ALDF Corresponsable COPRED
3.2. Diseñar, implementar y promover acciones, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.	3.2.1 Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos en situación de discriminación.	Construir reportes sobre la atención que reciben (a partir de programas sociales) los diez grupos de población considerados en la LPEDDF, al año.	Reportes sobre la atención brindada, a partir de los programas sociales, a los diez grupos de población que considera la LPEDDF, anualmente.	Responsable: COPRED Corresponsables Sedeso-DF; IASIS; Sistema DIF-DF; DGIDS; SEDEREC; STyFE; Secretaría de Salud del DF ; Secretaría de Educación del DF; Sedeco; Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal; Injuve-DF; INVI; Instituto del Deporte del Distrito Federal; INDEPEDI; IAPA; IAAM; Inmujeres-DF; Delegaciones Políticas; Servicios de Salud Pública del Distrito Federal; Subsecretaría de Sistema Penitenciario.
	3.2.2 Difundir los resultados de las investigaciones del concurso de tesis a fin de promover discusiones amplias e incluyentes sobre el fenómeno discriminatorio	Realizar dos coloquios de avances de investigación al año.	Coloquios de avances de investigación realizados anualmente.	Responsable: COPRED Corresponsables: MSyE del PDHDF; Injuve-DF; Inmujeres-DF; Sistema DIF-DF; DGIDS; UACM; Secretaría de Educación; EAPDF; Delegaciones Políticas; Coordinación General de Comunicación Social

	3.2.3 Apoyar la construcción de una agenda de acciones a desarrollar por los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF.	Implementar acciones en la coordinación colegiada del Espacio de Participación del MSyE del PDHDF sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, con contenidos del capítulo 6 del PDHDF y de la LPEDDF, trimestralmente.	Acciones implementadas trimestralmente en el Espacio de Participación del derecho a la igualdad y no discriminación.	Responsables: COPRED MSyE del PDHDF
3.3 Elaborar lineamientos y análisis de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.	3.3.1 Elaborar y emitir lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.	Publicación de los lineamientos sobre no discriminación para la política pública del Gobierno del Distrito Federal al término del primer semestre en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.	Lineamientos con contenidos sobre no discriminación para la política publicados al primer semestre.	Responsable: COPRED Corresponsable: CEJUR; Evalúa DF
	3.3.2 Elaborar un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje usado para todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.	Contar con un manual con contenidos sobre la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje usado en todas las comunicaciones oficiales al segundo trimestre del 2014.	Manual elaborado con contenidos sobre la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje usado en todas las comunicaciones oficiales al segundo trimestre del 2014.	Responsable: COPRED Corresponsables: CGMA Coordinación General de Comunicación Social
	3.3.3 Elaborar análisis presupuestales con enfoque de igualdad y no discriminación.	Contar con un de análisis presupuestal al término del segundo semestre.	Análisis presupuestal con enfoque de igualdad y no discriminación concluido al segundo semestre.	Responsable: COPRED Corresponsables: SF
3.4 Diseñar propuestas de acciones, programas y políticas para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación.	3.4.1 Realizar propuestas de diseño a los contenidos de las Reglas de Operación (ROP) y programas sociales dirigidos a grupos de población.	Propuestas para la incorporación de contenidos no discriminatorios en las ROP de los programas sociales, al 31 de diciembre.	Propuesta para modificación de las ROP de programas sociales, al 31 de diciembre.	Responsable: COPRED Corresponsable: EVALÚA DF
Objetivo específico 4				
Evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se implementan en el Distrito Federal				
Estrategia	Línea de acción	Meta	Indicador	Responsables
4.1. Generar indicadores para dar seguimiento y evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se han implementado en el Gobierno de la Ciudad de México.	4.1.1 Diseñar indicadores de seguimiento y evaluación para medir la no discriminación en correspondencia con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.	Contar con una batería de indicadores de evaluación en materia de no discriminación armonizados con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por México, al 31 de diciembre.	Batería de indicadores de evaluación del derecho a la igualdad y no discriminación concluida al 31 de diciembre.	Responsable: COPRED Corresponsable: Evalúa DF
	4.1.2. Elaborar indicadores para medir la implementación del PAPED.	Contar con una batería de indicadores de evaluación del PAPED al primer semestre del año.	Batería de indicadores de evaluación del PAPED concluida el 31 de diciembre.	Responsable: COPRED. Corresponsable: Evalúa DF

	4.1.3. Adecuar un Esquema de Seguimiento y Evaluación del PAPED.	Contar con el Esquema de Seguimiento y Evaluación del PAPED al término del año.	Esquema de Seguimiento y Evaluación del PAPED elaborado al 31 de diciembre.	Responsable: COPRED
4.2. Fortalecer acciones de incidencia y contraloría social desde y con la sociedad civil para monitorear la política pública del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.	4.2.1. Proponer agendas de incidencia en materia de derechos humanos para el trabajo vinculado entre entes públicos y sociedad civil.	Promover mesas de trabajo (EP-PDHDF; comités interdependenciales; consejos asesores, entre otros) entre entes públicos del GDF y organizaciones de la sociedad civil con la finalidad de lograr agendas conjuntas para el trabajo intersectorial.	Mesas de trabajo, comités o consejos integrados intersectorialmente para el desarrollo de acciones en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación, al año.	Responsable: COPRED Corresponsables: MSyE del PDHDF; SEDEREC; Sedeso; IAAM; Delegaciones; IASIS; Secretaría de Salud ; Secretaría de Educación ; IAPA; Secretaría de Gobierno; SSP; PGJDF; Injuve-DF; Inmujeres-DF; Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México; Dirección General del Registro Civil; DGIDS.
	4.2.2. Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre discriminación en la Ciudad de México.	Llevar a cabo un concurso de tesis anual a nivel licenciatura y posgrado con la finalidad de contar con 30 documentos de investigación en materia de igualdad y no discriminación en el Distrito Federal.	Llevar a cabo un concurso de tesis anual a nivel licenciatura y posgrado	Responsable: COPRED
	4.2.3. Establecer convenios de colaboración con instituciones académicas para impulsar estudios de impacto social de las políticas públicas en materia de no discriminación en el Distrito Federal.	Firmar convenios de colaboración con instituciones académicas para medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir, respetar, garantizar y eliminar la discriminación en el D.F., al año.	Convenios de colaboración con instituciones académicas firmados al año, para medir el impacto de las políticas públicas en materia de no discriminación.	Responsable: COPRED
	4.2.4 Integrar un comité especializado para prevenir y eliminar la discriminación de la población indígena en la Ciudad de México.	Instalar el comité especializado al término del primer semestre.	Comité especializado Instalado al término del primer semestre.	Responsable: COPRED

V. MEDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La transparencia y rendición de cuentas es indispensable para programar, presupuestar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas y aquellas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación. En otras palabras, “garantizar la transparencia de la función pública y la publicidad de los actos de gobierno”,⁶⁴ así como el contar con metas e indicadores contribuye a que el proceso de formulación de políticas sea más transparente y para que quienes tenemos el deber de actuar rindamos cuentas.

Por ello, el evaluar resulta relevante no sólo para cumplir con estas obligaciones, sino para saber cuánto de lo programado se ha ejecutado y cómo se avanza en la implementación de acciones, proyectos y programas. Es decir, la gestión pública orientada a resultados.

Algunas de las herramientas para la evaluación, más conocidas y/o utilizadas son los indicadores los cuales permiten medir la acción pública de las entidades y organismos ejecutores.

En ese sentido, los indicadores son herramientas útiles que permiten medir las metas programadas. Su tipología depende de lo que se busque medir, cuestión básica para la construcción de estos.

Medir programas en el corto plazo implica el uso de indicadores para el nivel micro de la política pública, es decir, que midan la gestión, desempeño, cobertura y avance con información desagregada, preferentemente, a fin de mejorar el desempeño institucional, es decir, valorar la cantidad, oportunidad y servicios que se implementan.

De manera que, para medir las acciones contenidas en el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) usaremos aquellos que miden las metas programadas, a decir, 1) **desempeño** que miden la calidad y los esfuerzos del Estado para desarrollar acciones sobre el derecho que se busca impactar; 2) **eficacia**,⁶⁵ miden el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, es decir, si lo programado se lleva a cabo; se compara lo que se desarrolla en el proceso contra lo que se espera de éste. En otras palabras, lo que se busca medir es lo que se hace.

⁶⁴OACNUDH. *Informe sobre indicadores para vigilar el cumplimiento de los instrumentos internacionales de DH*. HRI/MC/2006/7 citado en Vázquez, Daniel y De la Place Domitille. Políticas Públicas con perspectiva de Derechos Humanos. Un campo en Construcción. Revista Internacional de Derechos Humanos, Número 14. Disponible en línea en: http://www.surjournal.org/esp/conteudos/getArtigo14.php?artigo=14,artigo_02.htm

⁶⁵Téllez Ramírez Luis Darío. *Indicadores. Sistema Integrado de Gestión*. Universidad del Quindío. Disponible en línea: <http://web2.uniquindio.edu.co/dep/plandes/documentos/sig/capacitaciones/indicadores.pdf>





Cabe resaltar que si bien el PAPED es un programa que contiene acciones sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, los indicadores permitirán conocer qué acciones se desarrollan en relación a éste y su finalidad no es medirlos principios y componentes del derecho, así como las obligaciones del Estado, sino valorar qué acciones se realizan y cuántas líneas de acción y metas del PAPED se ejecutan.⁶⁶ No obstante la suma de acciones en el mediano y largo plazo debe abonar a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el Distrito Federal.

Las características que deben presentar los indicadores es la de ser puntuales, pertinentes, válidos, confiables, simples y disponibles, susceptibles a la comparación temporal,⁶⁷ ello con la finalidad de que se obtenga la información oportuna y objetiva para la medición.

La información de los indicadores será generada por los entes públicos, los cuales deberán proporcionarla a la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED, trimestral, semestral y anualmente para ser procesada y analizada y a partir de ella generar reportes e informes anuales con contenidos que den cuenta de la cualificación de la acción.

La siguiente ficha servirá para reportar la información del indicador de eficacia o desempeño.

⁶⁶Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites. *Guía para la elaboración de indicadores de gestión*. Bogotá D. C. Versión 2, agosto de 2012. Disponible en línea en: http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1445

 		CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas			
Ficha técnica del indicador					
IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR	Nombre del indicador		Código		
	Fecha de creación		Número de versión		
	Nombre del proceso				
	Objetivo institucional		Tipo de indicador		
	Eje estratégico		Unidad de medida		
RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN	Área que proporciona la información				
	Responsable de reportar la información				
MEDICIÓN	Fórmula para calcular el indicador				
	Frecuencia de recolección		Frecuencia de revisión		
	Fuente de la información				
RANGOS	Línea de base				
	Meta				
	Límite superior				
	Límite inferior				
	Fecha	Valor obtenido	Semaforización	Acciones de mejora	
	Observaciones				
	Gráfica del indicador				

Para los indicadores de eficacia entendido como la capacidad de alcanzar o lograr la meta a través del desarrollo de la acción se utilizarán los siguientes parámetros para ver el cumplimiento de las líneas de acción, es decir, lo programado contra lo ejecutado.

Estatus de la línea de acción (Semaforización)	Línea ejecutada	Línea medianamente ejecutada	Línea de acción mínimamente ejecutada
Parámetro de medición	86-100%	71-85%	1-70%

Para el caso de los indicadores de cumplimiento el parámetro de medición se considerará a partir de la fecha programada para el término de la actividad y a partir de esta es que se contará como meta cumplida, parcialmente cumplida o no realizada, tal como se describe en la siguiente ficha.

Estatus de la línea de acción (Semaforización)	Línea ejecutada	Línea medianamente ejecutada	Línea de acción mínimamente ejecutada
Parámetro de medición	Documento entregado o actividad realizada en relación a la meta programada	Documento entregado o actividad realizada con entrega de 15 días hábiles posterior a la meta programada	Documento entregado o actividad realizada con entrega de 45 días hábiles posterior a la meta programada

FUENTES Y REFERENCIAS

Documentos oficiales

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2013.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2013. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2012. Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, 2012.

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México, 2009.

Primer Informe de Actividades 2012-2013. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades.

Normatividad

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal

Referencias

CONEVAL, *Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores*, México, 2012. Versión disponible en línea en:
http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/PobrezayGeneroenweb.pdf

CONAPRED, CENSIDA, “Breve Glosario sobre Diversidad Sexual” Versión disponible en línea en <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/prevenion/GLOSARIO.pdf>

CONAPRED, *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), *Colección Legislar sin Discriminación Tomo I*, México 2013

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículos 1 y 2. Versión en línea disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites. *Guía para la elaboración de indicadores de gestión.* Bogotá D. C. Versión 2, agosto de 2012. Disponible en línea en: http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=1445

Naciones Unidas (NU), *Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*, Comité DESC, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009. Disponible en línea en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1501

Mapa de estadísticas básicas. Estadísticas Migratorias enero-septiembre 2013. Unidad de Política Migratoria, Secretaría de Gobernación consultado en http://www.politicamigratoria.gob.mx/es_mx/SEGOB/Mapa_de_estadisticas_basicas_Jv



Naciones Unidas (NU), *Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*, Comité DESC, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009. Disponible en línea en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1501

OACNUDH. *Informe sobre indicadores para vigilar el cumplimiento de los instrumentos internacionales de DH*. HRI/MC/2006/7 citado en Vázquez, Daniel y De La Place Domitille. Políticas Públicas con perspectiva de Derechos Humanos. Un campo en Construcción. Revista Internacional de Derechos Humanos, Número 14. Disponible en línea en: http://www.surjournal.org/esp/conteudos/getArtigo14.php?artigo=14,artigo_02.htm

Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26. Versión en línea disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

Referencias bibliográficas

Raphael de la Madrid, Ricardo (Coord.), *Reporte sobre la Discriminación en México. Introducción General*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), México 2012.

Téllez Ramírez Luis Darío. *Indicadores. Sistema Integrado de Gestión*. Universidad del Quindío. Disponible en línea: <http://web2.uniquindio.edu.co/dep/plandes/documentos/sig/capacitaciones/indicadores.pdf>

Páginas electrónicas consultadas

CONAPRED. *Cláusula antidiscriminatoria constitucional, ley antidiscriminatoria y conducta tipificada en relación a la discriminación*. Versión disponible en línea en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651

Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, (EDIS-CdMx 2013). Versión disponible en línea en: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr___PRESENTACION_E_INTRODUCCION. Consultado el 13 de enero de 2014.

Nacidos Libres e Iguales. Orientación Sexual e Identidad de Género en las Normas Internacionales de Derechos Humanos. OACDH, Nueva York, 2012. Versión en línea disponible en: http://hchr.org.mx/files/doctos/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf

OMS. Derecho a la salud. Versión disponible en línea en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>

Anexo 1

1. Marco legal materia de Igualdad y no discriminación a nivel Internacional, Nacional y Local de la Ciudad de México

La Declaración Universal del Derechos Humanos es acaso uno de los instrumentos jurídicos más importantes en la historia de la humanidad. De ella derivan múltiples tratados y convenciones a nivel continental, regional y nacional en todo el mundo.

Derivado de este eje rector, se desprenden otros instrumentos internacionales para que los Estados se comprometan a respetar, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
 Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer
 Convención sobre la tortura y tratos crueles y degradantes.
 Convención Internacional de los Derechos del Niño.
 Convención Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores.
 Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.
 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias.
 Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Igualdad en la Remuneración.
 Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Discriminación, (Empleo y Ocupación).
 Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales.
 Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo Infantil.
 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos 2011.
 Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
 Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
 Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía.
 Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados.

A nivel regional, los instrumentos regionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación son los siguientes:

- Convención Americana de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem Do Para”.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre el Asilo Diplomático.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de los Niños en los Conflictos Armados.

A nivel nacional, la incorporación de los principios universales de los derechos humanos, ha sido un proceso paulatino que ha implicado esfuerzos desde diferentes posturas y con distintos niveles de incidencia en los cuales han participado las organizaciones de la sociedad civil, la academia y los distintos órdenes de Gobierno. Estos esfuerzos alcanzaron su momento más importante cuando en 2011 se promueve una reforma a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, bajo la cual, se incorporan los atributos de los derechos humanos presentes en los acuerdos, tratados y convenciones que el Estado Mexicano ha signado y se ha comprometido a respetar, promover y garantizar. , como ya se ha mencionado.

Los instrumentos jurídicos a nivel Federal que rigen los atributos tanto de los derechos humanos como del principio de igualdad y no discriminación, son los siguientes.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de los Derechos de niñas, niños y adolescentes.
- Ley de los Derechos de las personas adultas mayores.
- Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

2. Marco legal de derechos humanos y no Discriminación en la Ciudad de México

En la Ciudad de México, la implementación del PDHDF ha significado acciones de armonización legislativa para cumplir con las estrategias transversales y las líneas de acción que el Programa establece.

Es así que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, aprobó las leyes que permitieron consolidar el planteamiento de igualdad y no discriminación como parte de una política



pública con enfoque de derechos humanos a través de los siguientes instrumentos jurídicos.

- Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
- Ley para el Desarrollo Social del Distrito Federal.
- Ley de los Derechos de las Niñas y los Niños en el Distrito Federal.
- Ley de las y los Jóvenes en Distrito Federal.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley de Interculturalidad, atención a migrantes y movilidad humana en el Distrito Federal.
- Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Trata de Personas, el Abuso Sexual y la Explotación Sexual Comercial infantil para el Distrito Federal.
- Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar del Distrito Federal.
- Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para preservar los Derechos Humanos de las personas que pertenezcan a la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti e intersexual (LGBTTTI).

El análisis del marco normativo existente en el Distrito Federal en materia de derechos humanos, representa un buen ejemplo de las particularidades y obstáculos que se enfrentan en el proceso de ampliar y armonizar los mandatos legislativos a nivel local y federal.

En este sentido, la revisión de las leyes especializadas para la protección de grupos o violaciones de derechos en particular, permite hacer notar que hay grupos y poblaciones incluidas en el PDHDF y en la LPEDDF que no cuentan con una ley de protección específica, como es el caso de la población callejera y los pueblos y comunidades indígenas. Además de esos faltantes, también existen otros casos en donde los propios grupos y la sociedad civil experta en el tema, han expresado el interés de contar con un marco normativo específico para garantizar derechos de manera particular, sin que haya sido posible llegar a un consenso entre todas las propuestas, acerca del carácter y naturaleza de la propuesta legislativa, como sucede en el caso de la población LGBTTTI.

Por otra parte, también se ha evidenciado que las propuestas legislativas nuevas -las que se formulan después del 2010, primer año de implementación del PDHDF- implican la revisión de leyes, reglamentos y códigos anteriores que no fueron diseñados acorde a los avances en el ámbito federal o internacional. En ese caso se encuentra la Ley de las y los jóvenes en el Distrito Federal, que por las razones mencionadas tuvo que ser sustituida por dos propuestas, provenientes una de ellas del Partido Acción Nacional y la otra de un grupo de trabajo conformado por organizaciones de la sociedad civil, el propio PDHDF a través de sus espacios de participación, instituciones locales y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). Ambas propuestas están actualmente en proceso de dictamen por parte de la Comisiones de Juventud y Derechos Humanos de la ALDF.

Un segundo asunto que también se desprende de la revisión del marco normativo del Distrito Federal en la materia, es que en muchos casos, las propuestas legislativas requieren para su cumplimiento de armonizar otros instrumentos, como leyes, reglamentos y códigos. Las contradicciones entre las nuevas propuestas y las ya existentes han representado en ocasiones la dificultad de garantizar un derecho para personas o grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.

Un ejemplo de ello es la definición de “menor en situación de vulnerabilidad” contenida en el artículo 492 del Código Civil para el Distrito Federal y de los motivos de desalojo de la vía pública que contiene Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, ya que su cumplimiento por parte de autoridades locales, vulnera de manera particular a las familias que viven en la calle.

Actualmente se trabaja con el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, organizaciones de la sociedad civil, la ALDF, la Consejería Jurídica y el propio COPRED en las propuestas de modificación y reforma correspondientes. Sin embargo, el ejemplo es de utilidad para señalar la necesidad de realizar análisis legislativos con enfoque de igualdad y no discriminación, que aporten elementos de diagnóstico y de que se conformen grupos de trabajo multidisciplinarios, para generar las propuestas, reformas y modificaciones legislativas que exige el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Anexo 2

Personas de 3 años y más que hablan y/o se adscriben como indígenas en el DF, según delegaciones y sexo

Nombre del municipio o delegación	Personas que hablan lengua indígena			Personas que se autoadscriben como indígenas		
	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Álvaro Obregón	3,857	5,231	9,088	12,694	15,822	28,516
	42.4%	57.6%	100%	44.5%	55.5%	100%
Azcapotzalco	1,414	1,411	2,825	5,222	6,607	11,829
	50.1%	49.9%	100%	44.1%	55.9%	100%
Benito Juárez	1,878	2,972	4,850	7,490	9,269	16,759
	38.7%	61.3%	100%	44.7%	55.3%	100%
Coyoacán	4,073	5,223	9,296	13,658	18,135	31,793
	43.8%	56.2%	100%	43.0%	57.0%	100%
Cuajimalpa de Morelos	1,286	2,091	3,377	5,065	5,088	10,153
	38.1%	61.9%	100%	49.9%	50.1%	100%
Cuauhtémoc	6,312	4,370	10,682	12,509	13,167	25,676
	59.1%	40.9%	100%	48.7%	51.3%	100%
Gustavo A. Madero	8,237	8,758	16,995	14,005	13,085	27,090
	48.5%	51.5%	100%	51.7%	48.3%	100%
Iztacalco	2,039	2,083	4,122	4,528	4,422	8,950
	49.5%	50.5%	100%	50.6%	49.4%	100%
Iztapalapa	20,085	18,849	38,934	50,826	51,633	102,459
	51.6%	48.4%	100%	49.6%	50.4%	100%
La Magdalena Contreras	1,467	1,959	3,426	9,492	10,516	20,008
	42.8%	57.2%	100%	47.4%	52.6%	100%
Miguel Hidalgo	1,556	3,177	4,733	2,992	5,068	8,060
	32.9%	67.1%	100%	37.1%	62.9%	100%
Milpa Alta	2,432	2,232	4,664	6,008	6,044	12,052
	52.1%	47.9%	100%	49.9%	50.1%	100%
Tláhuac	1,609	2,137	3,746	11,624	13,218	24,842
	43.0%	57.0%	100%	46.8%	53.2%	100%
Tlalpan	6,927	6,714	13,641	20,825	24,286	45,111
	50.8%	49.2%	100%	46.2%	53.8%	100%
Venustiano Carranza	2,583	3,159	5,742	12,321	14,526	26,847
	45.0%	55.0%	100%	45.9%	54.1%	100%
Xochimilco	3,842	4,297	8,139	18,477	20,128	38,605
	47.2%	52.8%	100%	47.9%	52.1%	100%
Total	69,597	74,663	144,260	207,736	231,014	438,750

	48.2%	51.8%	100%	47.3%	52.7%	100%
TOTAL	3,987,846	4,439,103	8,426,949	3,987,846	4,439,103	8,426,949
	47.3%	52.7%	100%	47.3%	52.7%	100%

Fuente: Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Anexo 3

1. Marco conceptual y metodológico para el seguimiento y la evaluación

La transparencia y rendición de cuentas es indispensable para programar, presupuestar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas con enfoque de derechos humanos, particularmente para abordar el de la igualdad y no discriminación.

Por ello, el evaluar las acciones, programas y políticas resulta relevante no sólo para cumplir con estas obligaciones, sino con las relacionadas en materia de derechos humanos las cuales se encuentran contenidas en el marco legal nacional y local, así aquellas que por adhesión o ratificación México ha suscrito y por ende corresponde al Distrito Federal llevar a cabo.

Al respecto, existen metodologías en derechos humanos, diseñadas desde organismos internacionales y regionales para medir las obligaciones del Estado, las cuales permiten:

- Formular mejores políticas y vigilar los progresos realizados.
- Determinar los efectos no deseados de leyes, políticas y prácticas.
- Determinar qué actores están influyendo en la realización de los derechos.
- Poner de relieve si esos actores están cumpliendo sus obligaciones.
- Adoptar medidas preventivas.
- Sacar a la luz cuestiones que han sido desatendidas o silenciadas.

Dichas metodologías consideran instrumentos, datos o mediciones, entre los más usuales se encuentran los indicadores o recomendaciones.

Un **indicador** es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad. “Es una construcción basada en una metodología que informa sobre un aspecto de la realidad o sobre los cambios que se producen en la misma” (Sandoval, 2011: 25). Son “medidas específicas, objetivamente verificables, del objetivo y de los resultados, que se van produciendo en la ejecución de un plan o proyecto. Asimismo, son los medios por los cuales conocemos las “condiciones o factores que nos demostrarán el éxito de los objetivos” (Pérez Iriarte, 2002, citada en Sandoval, 2011: 25). El Programa de Derechos Humanos señala que “un indicador de derechos humanos es información concreta sobre el estado de un acontecimiento, actividad o resultado que puede relacionarse con las normas de derechos humanos; que aborda y refleja principios de derechos humanos y, que se utiliza para evaluar y vigilar la protección y promoción de derechos humanos” (PDHDF, 2009:1207).

Existen diferentes tipos y clasificación de indicadores. Aquellos que refieren al tipo de información que se desea obtener, esto es, los de corte cuantitativo o cualitativo. El primero refiere a una medida cuantitativa de variables o determinadas condiciones por

medio de las cuales es posible conocer una problemática en particular y su evolución; se expresan a través de cantidades y frecuencias, por medio de números y porcentajes.

El segundo refiere a la medición de un atributo o característica de un fenómeno; su expresión es en cualidades, características o fenómenos intangibles refiriéndose a percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos (Sandoval, 2007).

Puede haberlos de tipo mixto, los cuales “permiten verificar cambios cualitativos y al mismo tiempo determinar en cuántos individuos u organizaciones se presentan esos cambios” (Sandoval, 2007: 26).

Ahora bien, los aspectos metodológicos que deben considerarse en la construcción de indicadores (PDHDF, 2009:1208), son:

- Pertinentes, válidos, confiables
- Simples y oportunos
- Disponibles
- Consistentes
- Estar basados en información objetiva y en mecanismos consistentes de generación de datos
- Susceptibles a la comparación temporal y espacial
- Presentar desglose por sexo, edad y grupos en situación de vulnerabilidad y/o exclusión.

Los principios que deben considerar los indicadores para el seguimiento y la evaluación del derecho a la Igualdad y No discriminación, de acuerdo a los contenidos normativos (LPEDDF), específicamente en el artículo 9, donde se señala como obligación de los Entes Públicos en el ámbito de sus atribuciones y de las personas servidoras públicas adoptar todas las medidas para diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación, a partir de los siguientes principios:

- **Igualdad**
- **No discriminación**
- **Justicia social**
- **Reconocimiento a las diferencias**
- **Respeto a la dignidad**
- **Integración en todos los ámbitos de la vida**
- **Accesibilidad**
- **Equidad**
- **Transparencia**
- **Acceso a la información**

A partir del marco antes señalado y de la metodología en materia de derechos humanos,⁶⁸ los indicadores a utilizarse, son:

- **Estructurales:** son aquellos que reflejan la ratificación o adopción de instrumentos jurídicos y la existencia de mecanismos institucionales por parte del Estado para facilitar la realización del derecho. En este sentido, se hace necesario evaluar el compromiso estatal con la aplicación de las normas aceptadas.
- **Proceso:** los indicadores de proceso miden los esfuerzos que realizan y adoptan los entes públicos para materializar su compromiso o intención de obtener resultados que garanticen la realización del derecho humano.
- **Gestión:** miden la relación entre los insumos y procesos. Dentro de esta categoría, se tienen en cuenta los indicadores administrativos y operativos, esto es, aquellos que miden el nivel o cantidad de elementos requeridos para la obtención del producto, servicio o resultado (Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia).
- **Resultado:** miden o valoran la satisfacción individual y colectiva de los derechos humanos, es decir, reflejan el estado de disfrute de los derechos humanos de las personas en un contexto determinado.

Respecto a la realización del derecho a la igualdad y no discriminación éste puede definirse a partir del cumplimiento de otros derechos humanos, un ejemplo son los derechos humanos laborales en donde las estadísticas desglosadas sobre mercados de trabajo, por ejemplo, permiten conocer las actividades laborales que realizan las personas por sexo, rangos de edad, grupos de población, origen étnico, entre otras variables y que permiten análisis contextuales y aproximados a la particularidad de la problemática.

2. Esquema de Seguimiento y Evaluación

El diagnóstico sobre la discriminación en la Ciudad de México señala la desigualdad económica y pobreza, así como factores socioculturales y desigualdad de trato como causas principales de la discriminación, por ello, la evaluación debe ir encaminada en tres aspectos: 1) los mecanismos de exigibilidad y acceso efectivo a la justicia; 2) políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos y; c) educación, promoción y cultura de no discriminación. La información desagregada que deben incluir, es: a) sexo, b) género, c) edad, d) situación económica, e) identidad sexual, f) origen étnico o nacionalidad.

Los indicadores permitirán contar con información acerca de acciones institucionales y políticas que: a) los entes públicos implementan en materia de igualdad y no

⁶⁸Esta metodología ha sido elaborada por diversas entidades u organismos, una de ellas es la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas (OACNUD), la cual plantea la clasificación: estructurales, proceso y resultado. Otra de las propuestas para la medición de la exigibilidad de los derechos son la de Víctor Abramovich y Cristian Courtis del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH).

discriminación; b) garantizan la igualdad y no discriminación en el Distrito Federal. Específicamente, a través de ellos podrá determinarse el grado de cumplimiento y realización del derecho; si el diseño e implementación de las políticas públicas sobre igualdad y no discriminación consideran componentes de este enfoque; analizar la efectividad de las medidas legislativas, presupuestales, de política pública y seguimiento y evaluación adoptadas para promover la realización de la igualdad; identificar los posibles aciertos y vacíos de la política pública en materia de igualdad, así como los problemas concretos que limiten la realización del derecho, específicamente en relación a los grupos discriminados y grupos en situación de vulnerabilidad; contar con información que oriente el diseño y ejecución de las políticas públicas; contar con información que permita rendir informes periódicos sobre el estado de realización del derecho, así como identificar los progresos y retrocesos generados por las políticas públicas diseñadas y ejecutadas.

Su diseño deberá de acuerdo a lo señalado en el enfoque de derechos humanos contar con la participación de la sociedad civil a fin de ser incluyente; asimismo a través de estas herramientas se podrá ir haciendo manifiesta la rendición de cuentas tanto por disposición normativa como por una cuestión de hacer eficiente el desempeño de la acción pública.

Estrategias de la política pública

- Adecuación normativa: legislativa y reglamentaria
- Diseño, presupuestación, implementación y evaluación de políticas públicas
- Educación, capacitación y promoción de la cultura por la no discriminación
- Exigibilidad y justiciabilidad del derecho

Componentes del enfoque de igualdad y no discriminación

- Disponibilidad
- Accesibilidad
- Calidad
- Adaptabilidad
- Aceptabilidad

Obligaciones del Estado

- Respetar
- Proteger
- Promover
- Garantizar



PAPED 2014

PROGRAMA ANUAL
PARA PREVENIR Y ELIMINAR
LA DISCRIMINACIÓN PARA EL
DISTRITO FEDERAL 2014
