

**AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO: “IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2014– 2018”.**

MTRO. JOSÉ RAMÓN AMIEVA GÁLVEZ, Secretario de Desarrollo Social del Distrito Federal, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 15, fracción VI, 16, fracciones III, IV y VII; de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 24 y 25 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente; y 10, fracción II; 20, 35 y 40 de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal; y

**CONSIDERANDO**

Que el Jefe de Gobierno ejercerá la facultad de conducir y coordinar la planeación del desarrollo del Distrito Federal a través del Comité de Planeación.

Que mediante Acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 11 de septiembre de 2013, se aprobó el Programa General de Desarrollo 2013-2018, mismo que establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018.

Que los programas institucionales son los documentos que desagregan a mediano y corto plazo los objetivos y metas de los programas sectoriales, mismos que regirán sus actividades en el ámbito de sus competencias y atribuciones; conteniendo las políticas públicas necesarias para lograr lo dispuesto en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y en los programas sectoriales.

Que el Programa General del Distrito Federal contempla en su Objetivo 1, Meta 1, eliminar las prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato, así como su Meta 2 relativa a reforzar el diseño, la legislación y la implementación de políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación hacia las personas bajo un enfoque de corresponsabilidad social.

Que los programas institucionales deberán ser presentados ante el Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, por los titulares de las dependencias o de los órganos de gobierno de la entidad de que se trate para su validación.

Que mediante acuerdo COPLADE/SO/III/04/2015 del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, se aprobó el Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: “Igualdad y No Discriminación 2014 –2018”, acorde a lo establecido en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, y por lo anterior se da a conocer el siguiente:

**AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO: “IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2014 – 2018”**

**PRIMERO.-** Se da a conocer el Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: “Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.”

**SEGUNDO.-** La Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México elaborarán sus respectivos programas operativos anuales y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el programa Institucional mismo que derivan del Programa General de Desarrollo del DF 2013-2018.

**TERCERO.-** Los alcances establecidos en el presente Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: “Igualdad y No Discriminación 2014– 2018” estarán en función de la disponibilidad financiera del Gobierno del Distrito Federal, por lo que las Unidades Responsables del Gasto determinarán las acciones para lograr dichos alcances, supeditándose a su capacidad operativa y presupuesto autorizado, evitando en todo momento contraer compromisos que excedan a éstos.

**CUARTO.-** El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con la participación que conforme a sus atribuciones le corresponde a la Contraloría General y Oficialía Mayor, en los términos de las disposiciones aplicables, darán seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México “Igualdad y No Discriminación 2014-2018”, y reportarán los resultados obtenidos con base en las metas e indicadores correspondientes.

## **T R A N S I T O R I O S**

**PRIMERO.-** Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

**SEGUNDO.-** El presente Programa entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

### **MÉXICO, DISTRITO FEDERAL A 10 DE DICIEMBRE DE 2015 EL SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL**

(Firma)

**JÓSE RAMÓN AMIEVA GÁLVEZ**

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

### **PROGRAMA INSTITUCIONAL: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2014-2018**

#### **MENSAJE DE LA PRESIDENTA**

#### **PRESENTACIÓN**

#### **INTRODUCCIÓN**

#### **MARCO NORMATIVO**

#### **ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

Área de Oportunidad 1: “Discriminación y Derechos Humanos”

#### **DIAGNÓSTICO**

La Discriminación en el Distrito Federal

Grupos de población en situación de discriminación

- a) Personas en situación de pobreza
- b) Personas jóvenes
- c) Mujeres
- d) Niñas y niños
- e) Personas adultas mayores
- f) Pueblos indígenas y originarios y sus integrantes
- g) Poblaciones callejeras
- h) Población LGBTTTI
- i) Personas con discapacidad
- j) Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

#### **OBJETIVOS, METAS, INDICADORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

Área de oportunidad 2. Violencia

#### **DIAGNÓSTICO**

**OBJETIVOS, METAS, INDICADORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

## MENSAJE DE LA PRESIDENTA

La discriminación es una práctica que diferencia en el trato a las personas por una condición determinada, haciendo menoscabo de sus derechos y colocándola en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad. De esta forma, es un problema social y cultural que afecta la dignidad de las personas e impide el acceso al goce de sus derechos humanos.

La discriminación es una conducta, culturalmente arraigada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas. Sin embargo, cabe destacar que las personas indígenas, de la diversidad sexual, por su color de piel, con discapacidad o edad, entre otras, históricamente han sido excluidas.

La construcción de la cultura de la no discriminación y el trato igualitario requiere que todos y todas seamos sensibles en torno a las consecuencias que traen consigo las conductas discriminatorias en que incurrimos en nuestra vida cotidiana. Cuando discriminamos a quienes nos rodean por su color de piel, por su origen étnico o su nacionalidad, por su apariencia, por sus creencias religiosas o políticas, por sus preferencias sexuales o por cualquier otro motivo, nos estamos cerrando la oportunidad de ver la vida desde nuevos horizontes.

Cambiar la cultura de una sociedad, no es una tarea fácil y cuando se habla de discriminación es más complicado, es un problema estructural que tiene muchos nombres y rostros. Está asociada a la pobreza, apariencia y a conductas de rechazo sobre la base de un prejuicio o un estigma con lo que se afecta el ejercicio de derechos y libertades.

Sabemos que nuestras conductas las podemos modificar, lo aprendido se puede desaprender, en especial cuando la discriminación y el hacer menos a otras y a otros, no nos ha llevado más que a segregarnos socialmente. Sin embargo, es fundamental reconocer la diversidad que compone a la Ciudad de México, y no convertir las diferencias en defectos. Por ello, es necesario establecer nuevos caminos para construir nuevas formas de mirarnos, transformar el cómo nos relacionamos, nos tratamos, y convivimos con las otras y los otros.

Este cambio también requiere del diseño de políticas públicas y legislativas que sienten las bases para transformar conductas a partir del reconocimiento no sólo de los derechos humanos, sino de la igualdad para ejercer derechos, libertad y para tener iguales oportunidades que faciliten el ejercicio de nuestros derechos.

El COPRED contribuye a eliminar la discriminación a través de: los mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia; las políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación y derechos humanos, y; la educación promoción y cultura de la no discriminación.

La cultura de la no discriminación y el trato igualitario se han convertido en un tema relevante en la agenda de Gobierno. Por ello, el 18 de octubre de 2013, el Jefe de Gobierno, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, emitió un acuerdo mediante el cual decretó esa fecha como el Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México. En su discurso instruyó a todas las personas servidoras públicas de su administración a que coadyuvaran a la construcción de una cultura de Cero Discriminación en el servicio público.

Cabe destacar, que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) elaboró un esquema de análisis para examinar el fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, que nos da una mirada integral del mismo e identifica los núcleos o ámbitos en los cuales se puede lograr una intervención pública. A partir de esta propuesta se definieron cuatro niveles de análisis: 1) Los ejes transversales o causas estructurales de la discriminación; 2) Los núcleos problemáticos o ámbitos en los que se reproducen y generan prácticas discriminatorias, y en los que es más viable promover políticas que contribuyan a su desarticulación; 3) Las áreas de análisis o variables intervinientes que favorecen que las prácticas discriminatorias se agudicen, profundizándose sus efectos negativos; y 4) Los grupos discriminados o segmentos específicos de la población en los que se expresa la discriminación con mayor amplitud.

El compromiso del Gobierno de la Ciudad de México para prevenir y eliminar la discriminación de las personas que viven o transitan por esta gran metrópoli ha quedado de manifiesto al haberse incluido en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en su Eje 1 Equidad Social para el Desarrollo Humano, el Área de oportunidad 1 Discriminación y Derechos Humanos, con lo que se pretende lograr que la Capital Social del país sea incluyente. Hay

claridad de que la discriminación es un problema público, por lo que se diseñan e implementan políticas públicas para abordarlo. En este sentido, el Programa Institucional, va más allá de un diagnóstico, por lo que propone políticas y acciones a desarrollar en el periodo 2014-2018.

## 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 discriminación 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.

Es importante subrayar que la LPEDDF también menciona 10 grupos en situación de discriminación que es preciso atender de manera diferenciada y oportuna: mujeres; niñas y niños; las y los jóvenes; personas adultas mayores; personas con discapacidad; pueblos y comunidades indígenas; población LGBTTTI; personas integrantes de las poblaciones callejeras; personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo; y personas en situación de pobreza. 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 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.

Por tanto, el Consejo 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 públicas, considerando el eje transversal de la participación intersectorial, es decir, de sociedad civil, academia, sector privado y gobierno.

El COPRED realiza actividades con enfoque de igualdad y no discriminación de capacitación, formación, y atención de quejas y reclamaciones en la materia; acciones de difusión y promoción; análisis y evaluación de las políticas públicas y legislativas. Cabe señalar, que la participación de la sociedad civil ha permitido tener efectos multiplicadores en diversas acciones de gobierno para promover una cultura del trato igualitario y la no discriminación en la Ciudad de México.

## INTRODUCCIÓN

El Programa Institucional “Igualdad y No Discriminación” es el resultado del trabajo coordinado de las diversas áreas que integran el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). Cada una desde sus competencias, atribuciones y capacidades aportaron elementos para lograr la integración del diagnóstico, y para definir los objetivos, metas y líneas de acción que se implementarán a través de las políticas públicas y que se medirán a través de los indicadores diseñados para este fin.

La programación institucional para 2014-2018 toma en consideración al Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, el cual a su vez se alinea con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF) 2013-2018. El marco referencial y normativo en el que se sustenta tiene que ver con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPEL) en sus versiones 2013 y 2014, así como en el Mapa estratégico del COPRED y la Estructura de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de ser considerada como problema público.

Las áreas de oportunidad que se contemplan en este Programa son dos: Derechos humanos y No discriminación y Violencia, mismas que proceden del PGDDF y del Programa Sectorial. Asimismo, se consideran en las acciones, programas y políticas públicas, las estrategias transversales que el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación señalan para la implementación de planes de acción, entre ellas, la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, participación de la sociedad civil, universalidad, integralidad, progresividad, exigibilidad y justiciabilidad y transparencia y rendición de cuentas. Igualmente, las líneas de acción consideran componentes del enfoque de igualdad y no discriminación para el diseño, seguimiento y evaluación de las acciones, programas y políticas públicas: accesibilidad, adaptabilidad, calidad y disponibilidad.

A través de las acciones, programas y políticas públicas se busca desde el COPRED hacer realizables las obligaciones del Estado: respetar, proteger, promover y garantizar la no discriminación y el trato igualitario de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Tanto las estrategias transversales como los componentes del derecho buscan que las acciones públicas se diseñen e implementen para garantizar el trato igualitario, con lo que se busca vivir y transitar en una ciudad libre de discriminación. Se hace hincapié en que la política pública del Gobierno de la Ciudad de México para prevenir y eliminar la discriminación tiene un enfoque transversal como está señalado en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. El Programa Institucional se integra con un diagnóstico correspondiente a las dos Áreas de oportunidad, señaladas anteriormente. Para su elaboración se utilizaron datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS- CdMx 2013), los proporcionados al COPRED por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), del Censo de Población y Vivienda 2010, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2013, principalmente. En relación al área de Violencia, se considera parte del diagnóstico del Programa Sectorial de Desarrollo Social Equidad e Inclusión 2013-2018, el cual contempla datos de la EDIS-CdMx 2013, de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2011 (ENVIPE) entre otros. Las áreas de oportunidad contienen los objetivos, metas, líneas de acción que deberán ejecutarse para cumplir con las políticas públicas señaladas. Los indicadores son instrumentos para el monitoreo y seguimiento de las metas plasmadas en este Programa, así como para verificar el cumplimiento de objetivos.

Las políticas públicas se revisarán anualmente para replantear aspectos que se consideren pertinentes, producto del seguimiento de las acciones, con la finalidad de atender situaciones y mejorar estrategias. Es importante resaltar que los programas, acciones y políticas públicas planteadas consideran la coordinación interinstitucional para su eficaz ejecución, por tanto, la estrecha colaboración de los entes públicos que en algunas de ellas resulta fundamental.

El Programa Institucional del COPRED 2014-2018 es un compromiso del trabajo público con las personas que viven o transitan en la Ciudad de México. A través de él se definen las líneas generales que el Consejo debe ejecutar para hacer efectivo el goce de este derecho llave que nos lleve hacia una sociedad incluyente, igualitaria, libre de discriminación y respetuosa de la diversidad.

## MARCO NORMATIVO

El Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2014-2018, Área de Oportunidad “Discriminación y Derechos Humanos”, tiene su fundamento en las leyes y decretos que rigen la planeación de la entidad federativa, que promueven el desarrollo social, dan sustento y atribuciones a los entes de la Administración Pública del sector social, así como en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal donde sustancialmente se menciona el prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación. Además de una serie de ordenamientos y acuerdos aprobados por el Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal (COPLADE) que otorgan soporte a la elaboración y aplicación de este programa.

Las siguientes leyes, reglamentos y ordenamientos del Distrito Federal, así como convenios internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, son los que dan sustento a este programa:

**Estatuto de Gobierno del Distrito Federal** el cual establece los principios estratégicos de la organización política y administrativa del Distrito Federal, que atenderán la planeación y ordenamiento del desarrollo territorial, económico y social de la Ciudad. Específicamente el artículo 16 señala que todas las personas gozan de las garantías que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La **Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal** establece los principios a través de los cuales se llevará a cabo la planeación en la entidad como un medio eficaz y permanente para impulsar el desarrollo integral en la entidad.

Corresponde a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades públicas del Distrito Federal, las atribuciones de planeación, organización, normatividad, control, evaluación y operación, referidas a la planeación del desarrollo del Distrito Federal.

El principio básico VII de la Ley señala el impulso de un sistema de planeación del desarrollo de carácter democrático que garantice los derechos económicos y sociales de los individuos y de los grupos organizados de la entidad, y fortalezca la participación ciudadana en las acciones de gobierno y en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo y el VIII el fomento de políticas con perspectiva de género, así como de respeto, promoción y garantía de los derechos humanos, velando siempre por crear medidas y mecanismos para garantizar la salvaguarda de las personas, sus bienes y entorno.

La importancia del respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género son contenidos que resaltan en otros artículos de la Ley (artículo 3).

**Ley de presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal** que indica que la programación y presupuestación anual del gasto público, incluidos los Anteproyectos de Presupuesto y los Programas Operativos Anuales, se realizarán con base en las políticas del PGDDF y los programas sectoriales, institucionales y especiales cuidando la debida congruencia entre ellos. La **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal** señala en el artículo 2 que:

Es obligación de todas las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes y en general los derechos fundamentales del ser humano.

Se obligan a impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social del Distrito Federal. Asimismo, impulsarán y fortalecerán acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.

Igualmente, la Ley señala el diseño y ejecución de políticas públicas que promuevan la orientación de políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizarla igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Los Instrumentos Internacionales que consideran las obligaciones del Estado de respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, son los que a continuación se listan:

- 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 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 Pará”
- 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

En el Distrito Federal los instrumentos jurídicos y normativos que se relacionan con la igualdad y la no discriminación, son:

- 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 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal
- Ley de Participación Ciudadana del Distrito Federal
- Ley de Atención a Niñas y Niños de 0 a 6 años del Distrito Federal
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal
- Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH SIDA del Distrito Federal

Asimismo, para la elaboración de este programa se atendieron los acuerdos aprobados por el Comité de Planeación del Desarrollo (COPLADE) y documentos emitidos por la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal:

- Acuerdo por el que se emite el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, que establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018. A partir de este Programa, se elaborarán los programas sectoriales, institucionales y especiales, y se desarrollará la programación, presupuestación y evaluación de los mismos; además de ser de consulta obligada para la elaboración de los subsecuentes Programas Delegacionales y sus programas parciales respectivos para el periodo comprendido de 2014 a 2018.

- En términos del ordinal tercero del Acuerdo por el que se aprueba el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, las dependencias, órganos desconcentrados y entidades llevarán a cabo las acciones necesarias, en los términos de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, a efecto de someter oportunamente a consideración y aprobación del Jefe de Gobierno los programas sectoriales, institucionales y especiales, y estar en posibilidad de publicarlos en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, en los plazos establecidos en el acuerdo señalado.

- Acuerdo del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal (COPLADE) número SE/IV/03/2013, por el que se aprobaron los Lineamientos para la elaboración, aprobación, y seguimiento a los programas derivados del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Estos lineamientos tienen como objeto establecer el procedimiento general que deberán observar las dependencias, incluyendo sus órganos desconcentrados, y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal en la elaboración de los programas que deriven del Programa General de Desarrollo 2013-2018, así como los elementos y características que deberán contener.

- Acuerdo del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal (COPLADE) del 18 de febrero de 2014, en el que se establecieron los 13 Programas Sectoriales y cuatro Programas Especiales; se conformaron los grupos de trabajo y se definió al ente público coordinador de la elaboración de cada uno de ellos.

- Guía Metodológica para el Desarrollo de los Componentes de los Programas derivados del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

## **ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

Las Áreas de oportunidad del Programa Sectorial de Equidad y Desarrollo se desprenden del Área de oportunidad 1: Discriminación y Derechos Humanos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, son las siguientes:

1. Área de Oportunidad “Discriminación y Derechos Humanos”.
2. Área de Oportunidad “Violencia”.
3. Área de Oportunidad “Alimentación”.

El Programa Institucional “Igualdad y No Discriminación” del COPRED, 2014-2018, se diseña a partir de los contenidos del Programa Sectorial de Equidad y Desarrollo Social, 2013-2018, considerando específicamente las Áreas de Oportunidad 1 y 2, a decir: “Discriminación y Derechos Humanos” y “Violencia”. Primordialmente se centra en la primera. Cada una contempla los objetivos, las metas y líneas de acción indicadas en el Programa Sectorial que se pretenden alcanzar a través de la aplicación de las políticas públicas, a partir de esos contenidos, de las atribuciones, competencias y misión que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal le confiere al Consejo.

### **Área de Oportunidad 1: “Discriminación y Derechos Humanos”**

Como uno de los propósitos de esta administración está el de garantizar el respeto y ejercicio de los derechos humanos para todas las personas que habitan y transitan por la ciudad. Por tanto, la política del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tiene como fundamento la prevención y eliminación de la discriminación, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, la atención a la ciudadanía, y la promoción y difusión de una cultura del trato igualitario 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.

El artículo 8 de la LPEDDF, señala que:



Se instituye como política pública del Gobierno del Distrito Federal y de todos los entes públicos, que el principio de igualdad y no discriminación regirá en todas las acciones, medidas y estrategias que implementen en el ámbito de sus respectivas competencias”. Asimismo, el artículo 9 de esta Ley, dice que: “Es obligación de los Entes Públicos en el ámbito de sus atribuciones y de las personas servidoras públicas adoptar todas las medidas para el exacto cumplimiento de la presente ley, así como diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación, mismas que se sustentarán en los principios de: a) Igualdad; b) No discriminación; c) Justicia social; d) Reconocimiento de las diferencias; e) Respeto a la dignidad; f) Integración en todos los ámbitos de la vida; g) Accesibilidad h) Equidad, y i) Transparencia y acceso a la información.

El cumplimiento de la Ley resulta de gran importancia porque tanto la igualdad como la no discriminación al mismo tiempo que son un derecho, son un principio básico señalado en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. La **Igualdad** es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la **No discriminación** un principio básico que expresa que todas las personas son sujetas de todos los derechos y deben acceder, sin excepción alguna, a ellos.

La igualdad y no discriminación es un derecho llave, es decir, si éste se viola y no se hace efectivo, cualquiera de los derechos civiles, políticos económicos, sociales, culturales y ambientales, no pueden hacerse realizables, ya que si se discrimina a una persona, se le excluye, margina, se pone en desigualdad de condiciones respecto a otras personas, situación que le impide el goce de los derechos, los cuales son inalienables, es decir, propios por el hecho de ser persona.

En la entidad, la existencia de un marco jurídico y normativo así como un edificio institucional en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, demuestra la voluntad política por visibilizar y atender el problema público, considerando que los derechos humanos deben ser el eje transversal de la política de gobierno y de las políticas públicas.

Los retos que el COPRED ha emprendido son de gran envergadura. En líneas gruesas se plasman en los objetivos, metas, líneas de acción y políticas públicas de este programa institucional. Los desafíos tienen fundamento y orientación en los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, EDIS-CdMx 2013 a través de la cual se muestra la existencia de discriminación en la entidad y la percepción de este problema social para distintos grupos de población.

## DIAGNÓSTICO

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014 señala que 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 en la posibilidad de incidir en la toma de decisiones o de acceso a los mecanismos que sirven para denunciar o hacer exigible un derecho. Asimismo, es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2006).

### La Discriminación en el Distrito Federal

Los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx) arrojan información valiosa para fortalecer la planificación para el trabajo por una cultura del trato igualitario, así como elementos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para su prevención y eliminación.

De acuerdo a los resultados de la EDIS-CdMx 2013, el 4% de las personas encuestadas asocia el término Derechos Humanos con Discriminación. Lo cual resulta un área de oportunidad para el trabajo institucional en materia de promoción y educación.

De los 15 derechos humanos contemplados en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF), las personas encuestadas colocaron en cuarto lugar de importancia el Derecho a la Igualdad y a la No discriminación, precedido por el derecho a la educación, a la salud y al trabajo. Un 77% de las personas de 18 años o más, considera que se respetan poco o no se respetan los derechos humanos de la población en el Distrito Federal.

Las personas encuestadas asocian la discriminación con las siguientes ideas: **hacer menos a las personas (14%), la pobreza (11%), el maltrato (8%), la desigualdad (8%), y la falta de respeto (7%)**, principalmente. Asimismo, se considera 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.

Las personas que viven en la Ciudad de México consideran que las **cinco causas más comunes de la discriminación son la pobreza (19%), el color de la piel (17%), la orientación y/o preferencia sexual (15%), el nivel educativo (11%) y la situación económica (11%)**.

### Grupos de población en situación de discriminación

En la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación se definen como aquellas personas físicas, grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufren una violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1º Constitucional, los Tratados Internacionales de los que México es parte y la propia Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, entre otras.

La EDIS-CdMx 2013 mostró que de los cuarenta grupos en situación de discriminación abordados, la percepción de los más discriminados, son: **personas indígenas (24.0%), gays (12.2%), de piel morena (10.7%), pobres (5.8%), y personas adultas mayores (5.0%)** lo cual tenía por objeto confirmar respuestas, y sobre todo para investigar con preguntas abiertas la forma en que se les discrimina. En la tabla 1 se muestra el orden en que se percibe a los grupos más discriminados destacándose que la apariencia, las características físicas de las personas, así como su condición económica y su orientación y/o preferencia sexual son motivos que provocan hechos discriminatorios que la población del Distrito Federal considera más evidente.

**Tabla 1**  
**GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

<b>La percepción de la existencia de discriminación es más elevada en las personas:</b>	<b>Sin embargo, los grupos más evidentemente Discriminados son:</b>
Indígenas	Indígenas
Pobres	Gays
Gays	De piel morena
Con VIH-SIDA	Pobres
Con antecedentes penales o que estuvo en la cárcel	Personas Adultas Mayores
Con discapacidad	Con distinta lengua, idioma o forma de hablar
Con sobrepeso	Con VIH-SIDA
Integrantes de la población callejera	Con discapacidad
Trabajadoras sexuales	Lesbianas
De preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual	De estatura baja

#### a) Personas en situación de pobreza

La problemática de la pobreza en la Ciudad de México presenta diferencias en relación al resto del país. En 2012, a nivel nacional, los datos del Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) señalan que el porcentaje de personas en situación de pobreza es de 45.5%, mientras que en el DF el porcentaje es de 28.9. Según CONEVAL:

Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.

La población en pobreza extrema es de 9.8% en toda la República Mexicana y para el DF este porcentaje es de 2.5% del cual 113 mil eran mujeres y 106 mil hombres. Quienes se ubican dentro de este rango de pobreza son personas que poseen alguna carencia social -rezago en el acceso a servicios de salud, educación, alimentación, seguridad social, calidad de espacios y servicios de la vivienda- además de no contar con el ingreso suficiente para cubrir sus necesidades básicas como comprar los alimentos indispensables y adquirir los bienes y servicios que requieren.

Asimismo, estimaciones del CONEVAL destacan que aunque a nivel nacional hay cambios en los porcentajes de pobreza de 2010 a 2012, el que presentan las mujeres es superior al de los hombres (Véase cuadro 1). 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. 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.

### Cuadro 1

#### 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	Porcentaje		Mujeres Miles de personas		Carencias promedio		Porcentaje		Hombres Miles de personas		Carencias promedio	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
<b>Pobreza</b>												
Población en situación de pobreza	28.1	28.3	1,318	1,307	2.1	1.9	29.0	29.5	1,220	1,258	2.1	2.0
Población en situación de pobreza moderada	26.1	25.9	1,221	1,194	1.9	1.8	26.7	27.0	1,124	1,153	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	1,556	1,397	1.8	1.5	35.7	34.6	1,500	1,475	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	1,545	1,589	0.0	0.0	30.2	29.6	1,269	1,263	0.0	0.0
<b>Privación social</b>												
Población con al menos una carencia social	61.3	58.6	2,874	2,704	1.9	1.7	64.7	64.1	2,719	2,733	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
<b>Indicadores de carencia social</b>												
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	1,422	945	2.4	2.3	34.8	26.4	1,464	1,127	2.4	2.4

Carencia por acceso a la seguridad social	49.8	47.9	2,333	2,209	2.1	1.8	55.3	57.5	2,324	2,451	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 de 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	7.33	612	2.5	2.4	15.4	12.8	648	545	2.6	2.5
<b>Bienestar</b>												
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	1,585	1,624	1.7	1.5	34.1	35.8	1,434	1,526	1.8	1.6

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

En 2012, el 30.3% de las mujeres presentan carencias sociales, porcentaje menor al de los hombres que es del 34.6%. En el cuadro anterior se puede observar que en la mayoría de los indicadores se refleja un avance en las condiciones de vida de las mujeres, destacando la disminución en la carencia por acceso a los servicios de salud que pasó del 30.3% en el 2010 a 20.5% en 2012 en mujeres y del 34.8% en 2010 al 26.4% en 2012 para los hombres.

Las estimaciones del CONEVAL indican que en 2012, el 32.1% de la población (2.9 millones de personas) se encuentra en las mejores condiciones, es decir, no es pobre ni vulnerable (población cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar y que no tiene ninguna de las carencias sociales que se utilizan en la medición de la pobreza); además su nivel de ingreso está por encima de la línea de necesidades básicas. En contraste más de un tercio de la población, 35.5%, tiene un ingreso por debajo de la línea de bienestar económico, destacando que el 61.3% (5.4 millones de personas) es vulnerable en alguna de las carencias sociales (población que presenta una o más carencias sociales, pero cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar).

El CONEVAL informa que en 2012, 217 mil personas adultas mayores (18.7%) en la Ciudad de México se encontraban en situación de pobreza. Cabe recordar que este grupo poblacional representa el 28.9% del total de la población. Además, en el fenómeno del envejecimiento existe una fuerte feminización, ya que seis de cada 10 personas mayores son mujeres y las mujeres mayores de 80 años son 3 veces más dependientes totales que los hombres de su misma edad.

En 2010 datos del CONEVAL (sólo calcula indicadores de pobreza a nivel municipal cada 5 años) ubican a la Delegación Milpa Alta como la de mayor proporción de pobres con 48.6% del total de su población, seguida por Tláhuac con 38.5% e Iztapalapa con 37.4%. Mientras que en el sentido opuesto Benito Juárez sólo presenta el 8.7% de habitantes en situación de pobreza.

## b) Personas jóvenes

La población de 15 a 29 años en el Distrito Federal es de 2 millones 203 mil 472 en 2010, que equivale a 24.9% del total, siendo la entidad federativa con la menor proporción de personas jóvenes. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del primer trimestre 2012, se encontró que 53.3% de la población de 15 a 29 años realiza alguna actividad económica, porcentaje que es menor al registrado por la población de 14 años y más (61.8%) en el Distrito Federal.

En materia de discriminación, según lo reportado en la EDIS-CdMx 2013, cuando se les preguntó a los y las jóvenes de 18 a 29 años, si habían oído hablar sobre los derechos humanos, el 87.8% dijo que sí. Cuando se les preguntó a las personas '¿usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas jóvenes?', el 52.6% señaló que son discriminadas y 26.8% indicó que se les discrimina mucho.

A las y los jóvenes con apariencia y modo de vestir diferente se les discrimina principalmente por su apariencia física (29.5%), y el derecho al trabajo y derechos humanos laborales de ellas y ellos también se ve vulnerado (6.9%), su derecho a la libertad, a la integridad y a la seguridad personales (4.7%) son objeto de agresión física.

En el apartado testimonial de la encuesta, el 34.3% de personas jóvenes dijeron haber sido discriminadas alguna vez, donde el 54.5% son hombres y 45.5% de mujeres. Las personas encuestadas consideran que las causas que originan discriminación, son: apariencia (43.9%), género (7.4%), origen (4.3%), falta de estudios (4.1%), enfermedad/discapacidad 3.5%, pobreza (3.2), orientación/preferencia sexual 1.4%, y por su oficio/profesión 1.4%.

### c) Mujeres

Para 2010 las mujeres representaban el 52.2% de la población de esta ciudad: 4,617,297 personas en términos absolutos según el Censo de Población y Vivienda respecto a los 8,851,080 habitantes. Del total de mujeres ocupadas en 2011, menos de la mitad (46.5%) contaban con acceso a los servicios de salud, porcentaje ligeramente mayor al de los varones (44.0%), lo que concuerda con que la tasa de ocupación en el sector informal de las mujeres fue del 23.6% vs. 31.9% de los hombres. Es decir, aunque las mujeres se emplean en mayor proporción que los hombres en el sector formal, ello les permite tener mayor acceso a los servicios de salud, pero con un menor ingreso.

La Ciudad de México es la entidad federativa que presenta el mayor porcentaje de mujeres de 18 y más años de edad, con algún grado aprobado en estudios superiores (28.3%) -refiere a la población con algún grado aprobado en estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada, profesional (licenciatura, normal superior o equivalente), maestría y doctorado-, cifra que se encuentra por arriba de la nacional 11 puntos porcentuales (17.3%).

Referente al desempleo, en 2012 fue de 6.2% en las mujeres a diferencia del 6.3% de los hombres. Respecto al ingreso, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2012) la mediana del ingreso por hora trabajada de la población ocupada 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. La mejoría en la economía de las mujeres de la Ciudad de México contribuye a reducir la situación de vulnerabilidad y discriminación de este grupo de población. No obstante es importante hacer hincapié en que este indicador no provee información sobre las condiciones laborales en las que se desempeñan las mujeres o respecto a su calidad de vida.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010 señala que en relación a los hombres, las mujeres sufren discriminación salarial, pues reciben un pago inferior por igual trabajo y jornada trabajada aunado a que no tienen una participación equitativa de las ventajas y dignificación del empleo. Este problema se agudiza al considerar la sobrecarga de trabajo doméstico, la cual impone restricciones sobre el uso del tiempo y las oportunidades que tienen para acceder a programas de capacitación, ingresar al mercado laboral u ocupar puestos de representación pública, gerenciales o directivos. Según la EDIS-CdMx 2013, el 67% de la población de la Ciudad de México indicó que existe discriminación hacia las mujeres. El 40.2% señaló que se les discrimina mucho. El 27.6% de las mujeres encuestadas señalaron que alguna vez habían sido discriminadas: la edad fue señalada como principal motivo de discriminación (19.2%), seguido de su imagen (5.0%), el sobrepeso (3.4%), su color de piel (2.4%) y su forma de vestir (2.1%). Ésta se presentó principalmente en: la calle (26.8%), el trabajo (23.8%), el transporte público (12.5%), la escuela (11.3%) y en instituciones públicas (1.3%). Ante dichas situaciones sólo el 5.4% denunció, mientras más de la mitad (63.7%) no hizo nada.

El 52.5% del total de personas encuestadas señaló que existe discriminación hacia las mujeres embarazadas. Según indicaron las personas encuestadas, a las mujeres embarazadas se les niega el derecho al trabajo (42.7%) y son despedidas por su condición (2.6%), no se respeta su derecho a la salud pues 'las agreden en los hospitales' (22.9%), y menoscaban su derecho a la vivienda al ser corridas de sus casas. En la parte testimonial de la encuesta, un 2.5% de las encuestadas señaló haber sido discriminada por estar embarazada, culturalmente son sancionadas si son madres solteras, ya que 'las critican al no tener marido' (2.6%), y las insultan/ofenden (2.5%).

#### d) Niñas y niños

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, había en el Distrito Federal 1'937,538 de personas menores a 15 años (21.9% del total de habitantes), de los cuales 984,260 eran niños (50.8%) y 953,278 niñas (49.2%).

Una de las violaciones más graves a los derechos de la infancia la constituye el trabajo infantil, que priva a niñas y niños de acceder a la educación, a la salud, al esparcimiento, al juego y al ejercicio de libertades fundamentales, con graves consecuencias para su desarrollo a futuro. Según el Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2011, el 6.2% de los niños de 5 a 17 años realizaron una actividad económica, es decir, formaron parte de la población ocupada. Entre la ENOE 2009 y 2011 hay un aumento de este porcentaje, pues pasó de 5.3% a 6.2% respectivamente. Según INEGI, entre los principales motivos que obligan a niños y niñas a trabajar se encuentran: la necesidad de su aportación económica al hogar, el aprender un oficio, el obtener recursos para pagar su escuela y/o sus propios gastos, o el no querer ir a la escuela.

De acuerdo a la EDIS-CdMx 2013, 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 las formas en las que se les 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%), y según la fracción XIX del artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal se considera discriminación 'Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable; especialmente de las niñas y los niños'. 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%).

#### e) Personas adultas mayores

Según el Censo de Población y Vivienda 2010 para dicho año la población residente en el Distrito Federal de 60 y más años sumaba 1,003,648 personas, siendo la entidad federativa con mayor presencia de este segmento poblacional, 11.3% respecto a su población total, cuando en 1950 poco menos de 158 mil personas tenían tal edad, representando 5.2% de sus habitantes. Los datos acerca de su condición laboral conforman que la falta de oportunidades de empleo estable y bien remunerado se acentúa en esta etapa: sólo 30.8% de personas adultas mayores continúan formando parte de la Población Económicamente Activa (PEA) según datos del 2010, debido a que como no reciben jubilación o pensión, o bien el monto que perciben no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, se ven obligados a buscar otros ingresos por trabajo (47.1% hombres y 18.8% mujeres).

La violencia es otro problema para este sector, ya que las cifras muestran diferentes formas en que las mujeres son violentadas en la familia y dentro de las relaciones de pareja. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011 reporta que en el Distrito Federal, de las mujeres unidas y alguna vez unidas de 60 y más años, 54.2% declaró haber sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja a lo largo de su relación. 94.4% declaró haber sido víctima de violencia emocional siendo los medios más frecuentes: 72.9% dejarles de hablar; 55.7% ignorarlas, no tomarlas en cuenta o no brindarles cariño y 47.8% avergonzarlas, menospreciarlas o humillarlas. 54.9% fue objeto de violencia económica; 33.9% física, y; 17.3% sexual.

Según los resultados arrojados por la EDIS-CdMx 2013, para las personas adultas mayores, el principal problema del Distrito Federal es el relativo a la delincuencia y a la violencia: 62.8%, le sigue el desempleo con 6.9%, la corrupción 5.8% y los problemas económicos como pobreza e inflación. La población capitalina en general ubicó la edad avanzada en el octavo lugar de las causas más comunes de discriminación, y 8 de cada 10 personas encuestadas señaló que existe discriminación hacia las personas adultas mayores. De una lista de 40 grupos en situación de discriminación, **la ciudadanía situó en quinto lugar de discriminación a las personas adultas mayores**. El 27.6% de las personas encuestadas de este grupo de edad 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 la calle (26.8%), seguido del trabajo (23.8%), transporte público (12.5%), instituciones públicas (11.3%), y otros lugares públicos (12%).

Las personas de este grupo de población 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.

#### f) Pueblos indígenas y originarios y sus integrantes

En el siguiente cuadro, se muestran el número de personas del Distrito Federal que hablan alguna lengua indígena y que se consideran indígenas, con base en el Censo de Población y Vivienda 2010 del INEGI.

##### Personas de 3 años y más del Distrito Federal que hablan alguna lengua indígena y/o que se autoadscriben como indígenas en el Distrito Federal

	¿Habla algún dialecto <sup>1</sup> o lengua indígena?		De acuerdo con la cultura de (NOMBRE), ¿ella (él) se considera indígena?		Total <sup>2</sup>
	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	97.6	5.2	93.4	100

<sup>1</sup>El término dialecto se considera en este documento porque se incluye en las preguntas utilizadas en el Censo de Población y Vivienda, 2010 por el INEGI

<sup>2</sup>El porcentaje llega al 100% con el porcentaje de quienes no saben o no contestaron

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010.

En la EDIS-CdMx 2013, la población indígena fue el primer grupo identificado como discriminado, y el que se considera como el más discriminado, sobrepasando el porcentaje de otros grupos, como personas con VIH, personas con discapacidad y poblaciones callejeras, 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 (de acuerdo a CONEVAL la población indígena tiene mayores niveles de pobreza), en segundo el color de piel (aspecto correlacionado con personas indígenas), en cuarto la educación (la población indígena en promedio, cuenta con menos años de escolaridad). El 65.7% señaló que se discrimina a las **personas indígenas**, indicaron que “se les discrimina mucho”, siendo el **segundo grupo considerado dentro de los que se discriminan ‘mucho’**, sólo por debajo de las personas con VIH/SIDA.

#### g) Poblaciones callejeras

La población callejera es un grupo social diverso, conformado por niñas, niños, personas jóvenes, mujeres, familias, personas adultas mayores, personas con discapacidad y otras con diversos problemas de salud y adicciones. En general, el término se refiere a toda persona o grupos de personas con o sin relación entre sí, que subsisten en la calle o el espacio público utilizando recursos propios y precarios para satisfacer sus necesidades elementales. El término “poblaciones callejeras” se usa para nombrar “a quienes comparten la misma red social de sobrevivencia y en conjunto han gestado una cultura callejera.” Las poblaciones callejeras son una expresión de la pobreza urbana, que se ve atravesado por múltiples formas de discriminación basadas en la condición económica, la pobreza, la apariencia, el género, la condición de salud y la criminalización del estilo de vida callejero.

De acuerdo a la EDIS-CdMx 2013, ante la pregunta ‘¿cuáles son las causas más comunes de discriminación?’, el 19% mencionó espontáneamente que la pobreza. El 86.1% de las personas encuestadas indicó que existe discriminación hacia las personas integrantes de la población callejera, ubicándolos en el octavo lugar de la lista de 40 grupos. El 59.5% de las personas encuestadas indicó que se discrimina ‘mucho’ a las poblaciones callejeras. Las principales formas en las cuales se

discrimina a este grupo, de acuerdo a lo que mencionaron las personas encuestadas, son: la gente no quiere que se les acerquen (8.4%), las y los ven feo (8.2%), las y los ignoran (7.6%), no les dan trabajo (6.7%) y porque causan desconfianza (5.9%).

#### h) Población LGBTTTI

No hay datos públicos disponibles acerca de la dinámica demográfica de la población LGBTTTI tanto a nivel nacional como en la Ciudad de México. Preguntar a las personas acerca de su preferencia u orientación sexual es una información confidencial, privada y sensible, y que actualmente está protegida por las leyes de protección de datos personales. La razón en el fondo es evidente: la identidad y/o preferencia sexual sigue siendo un factor de discriminación, por lo que las personas pueden elegir no expresarla abiertamente por temor a ser agredidas, rechazadas o señaladas de algún modo que se traduzca en el menoscabo y obstrucción al acceso de sus derechos.

De acuerdo a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 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 “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. 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’. Asimismo, la tercera causa más común por la que se discrimina en esta ciudad es la preferencia y/u orientación sexual diferente de la heterosexual, según las y los encuestados.

Para la pregunta ¿Usted considera que existe o no existe discriminación hacia las personas (...)?, los porcentajes para las respuestas afirmativas señalan que existe discriminación para los siguientes grupos de población con los respectivos porcentajes: gays 89.3%, de preferencia u orientación distinta a la heterosexual 84.0%, travestis 81.1%, lesbianas 80.9%, bisexuales 78.4%, transgéneros 74.7%, transexuales 71.2%, intersexuales 68.9%.

A nivel delegacional, las personas gay se ubican en primer lugar cuando se pregunta si existe o no discriminación hacia ese grupo, excepto en la Delegación Iztacalco, donde las mujeres lesbianas cuentan con un mayor porcentaje.

Álvaro Obregón	Azcapotzalco	Benito Juárez	Coyoacán	Cuajimalpa	Cuauhtémoc	Gustavo A. Madero	Iztacalco
Gays 88.1	Gays 85.7	Gays 86.8	Gays 88.6	Gays 91.3	Gays 94.9	Gays 87	Lesbianas 91.5
Lesbianas 86.2	Lesbianas 80.3	Lesbianas 78.1	Travestis 84.5	Bisexuales 78.8	Travestis 89.8	Lesbianas 81.7	Gays 85.9
Travestis 85.3	Transgénero 74.7	Transgénero 73.9	Bisexuales 81.7	Travestis 77.7	Bisexuales 86.7	Travestis 81.5	Travestis 74.3
Bisexuales 83.1	Travestis 70.2	Travestis 73.6	Transgénero 77.3	Lesbianas 76.8	Transexuales 79.7	Bisexuales 79.0	Bisexuales 68.8
Transgénero 80.0	Bisexuales 68.2	Bisexuales 73.1	Lesbianas 76.6	Transgénero 68.6	Lesbianas 77.0	Transexuales 73.4	Transexuales 65.7
Intersexuales 74.5	Intersexuales 59.5	Intersexuales 68.8	Transexuales 72.4	Transexuales 63.8	Transgénero 75.7	Transgénero 72.4	Transgénero 64.9
Transexuales 73.7	Transexuales 59.3	Transexuales 66.9	Intersexuales 68.3	Intersexuales 63	Intersexuales 71.4	Intersexuales 68.7	Intersexuales 59.6
<b>Iztapalapa</b>	<b>Magdalena Contreras</b>	<b>Miguel Hidalgo</b>	<b>Milpa Alta</b>	<b>Tlalpan</b>	<b>Tláhuac</b>	<b>Venustiano Carranza</b>	<b>Xochimilco</b>
Gays 89.5	Gays 90.7	Gays 91.6	Gays 95.4	Gays 90.3	Gays 89.9	Gays 91.1	Gays 91.4



Travestis 81.9	Lesbianas 81.5	Travestis 83.2	Travestis 84.2	Bisexuales 80.9	Lesbianas 87.7	Lesbianas 82.7	Lesbianas 85.5
Lesbianas 81.6	Bisexuales 75.9	Bisexuales 82.6	Bisexuales 79.1	Travestis 80.3	Travestis 82.1	Travestis 82.1	Travestis 81.2
Bisexuales 78.1	Travestis 70.6	Lesbianas 77.7	Transgénero 71.5	Transgénero 75.0	Transgénero 76.4	Bisexuales 81.1	Bisexuales 76.4
Transgénero 76.7	Transgénero 64.6	Transgénero 75.1	Intersexuales 70.8	Lesbianas 72.3	Transexuales 72.2	Transgénero 76.5	Transgénero 73.8
Transexuales 72.7	Intersexuales 61.0	Transexuales 75.0	Lesbianas 67.1	Intersexuales 69.4	Bisexuales 70.2	Transexuales 71.0	Transexuales 71.6
Intersexuales 72.0	Transexuales 60.3	Intersexuales 72.1	Transexuales 66.8	Transexuales 68.9	Intersexuales 70.0	Intersexuales 68.9	Intersexuales 65.4

### i) Personas con Discapacidad

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, había en el Distrito Federal 483,045 personas con discapacidad, representando el 5.46% del total de las/os habitantes, de las cuales 56.9% son mujeres y 43.1%, hombres. La posibilidad de padecer alguna limitación física o mental se incrementa con la edad: la población menor a 15 años con alguna discapacidad es de 1.8%, entre 15 y 29 años de 1.9%, entre 30 y 59 años de 4.5%, entre 60 y 84 años de 19.9%, y para la de mayores a 84 años de 54.2%.

La primera causa de limitación en la actividad de las personas con discapacidad en la entidad fue la enfermedad (39.0%), la segunda la edad avanzada (23.6%), la tercera por accidentes (16.2%), la cuarta por nacimiento (15.6%) y otra causa, aclarando INEGI que la suma de los porcentajes puede ser mayor al 100%, debido a la población que tiene más de una limitación.

De acuerdo a la información del Censo de 2010, el 29% de las personas con discapacidad en la entidad no eran derechohabientes a ningún servicio de salud, por lo que las condiciones de vulnerabilidad en este segmento son mayores en el entendido de que no se trata sólo de lo relacionado con su discapacidad, sino de la carencia de servicios integrales de salud.

La EDIS-CdMx 2013 mostró que **ocho de cada diez personas señalan que sí se discrimina a las personas con discapacidad. El tener una discapacidad es la sexta causa más común de discriminación**, según la encuesta. Burlas (17.4%), rechazo (5.6%), menosprecio (17.7%) vulneración al derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las personas con discapacidad (16.7%), derecho a la accesibilidad (21.5%), agresiones (8.5%), y negación de servicios son las expresiones de discriminación hacia las personas con discapacidad que fueron mayormente reportados por las y los encuestados. El 2.1% del total de personas que señalaron haber sido discriminadas alguna vez indicaron que fue por su discapacidad, el 8.8% dijeron conocer a una persona cercana discriminada por la misma característica y el 5.4% de las personas encuestadas asoció discapacidad con discriminación.

Al preguntar ‘en los últimos 12 meses, ¿ha escuchado, visto o leído algo relacionado sobre discriminación hacia las personas del Distrito Federal?’, se encontró una respuesta positiva del 29.9% de las personas encuestadas; de éstas, el 1.9% dijeron que ‘a las personas con discapacidad no se les respeta’.

### j) Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

Según el Censo de Población y Vivienda 2010 en ese año había en la Ciudad de México 1,679,045 personas que nacieron fuera de la Ciudad (19.0% de las/os habitantes), de los cuales 736,456 eran hombres (17.4%) y 942,589, mujeres (20.4%). El Distrito Federal es la cuarta entidad con mayor población nacida en otro país con 71,691 habitantes (34,413 hombres y

37,278 mujeres). Del total de habitantes en el D.F., 0.8% nacieron en otro país y en particular 0.2% en Estados Unidos, esto es, 16,798 personas (7,977 mujeres y 8,821 hombres).

La estimación oficial más reciente de la población extranjera de México es del año 2009 y es proporcionada por el Centro de Estudios Migratorios del Instituto Nacional de Migración. Había 82 mil 350 personas extranjeras en el Distrito Federal con una forma migratoria vigente en 2009, representando el 31.4% del total de México, 38 mil 609 eran hombres, 42 mil 842 mujeres (899 no especificados).

La EDIS-CdMx 2013 señaló que el 1.8% de las personas encuestadas reportaron 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. También se preguntó a las personas encuestadas su percepción sobre la discriminación a las personas extranjeras y el 40.7% respondió que sí existe discriminación hacia este grupo, de las cuales 22.7% opina que se les discrimina mucho. Además de ser ignoradas, son blanco de insultos, burlas, timos y maltratos (36.8%). En este sentido, al preguntarse a las y los encuestados 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 y esta discriminación se relaciona con su forma de hablar y su apariencia (26.3%).

Como se señaló en la introducción de este eje, gracias a las políticas públicas que implementa el Gobierno de la Ciudad de México, en los últimos 16 años se han conseguido grandes logros con relación al ejercicio de los derechos humanos, al combate a la pobreza y a la discriminación en la Ciudad. Sin embargo, subsisten importantes retos en ambos campos, por lo que esta administración está decidida a poner en marcha programas integrales que contribuyan a reducir de manera sustancial el porcentaje de personas que actualmente se encuentran en pobreza extrema y a disminuir significativamente la desigualdad y los actos de discriminación, fortaleciendo las capacidades interculturales y la educación para la diversidad social y cultural, entre los habitantes de la Ciudad.

En la Ciudad de México, hombres y mujeres tienen el derecho a estar libres de discriminación por razón de sexo, orientación y/o preferencia sexual, raza, etnia u otra condición, así como a ejercer con plenitud los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales y Declaraciones Internacionales. El derecho humano a la no discriminación establece derechos fundamentales, tales como: el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencias; el derecho a la igualdad entre hombre y mujer; el derecho a la igualdad entre niño y niña en todas las áreas (educación, salud, nutrición, entre otras); el derecho a toda persona a estar libre de cualquier tipo de discriminación en todas las áreas y niveles educativos, así como a un acceso igualitario a los mismos; el derecho al trabajo y a recibir salarios justos; a la remuneración igualitaria en el trabajo; al acceso a la salud para todas y todos; a un ambiente seguro y saludable; y a participar en la toma de decisiones y políticas en las comunidades. En este sentido, el Gobierno de la Ciudad de México, con base en un esquema de planeación estratégica interinstitucional, define objetivos y líneas de acción con una dirección clara y socialmente compartida, que impulse una mejor calidad de los servicios y apoyos para contribuir a mejorar y sostener la convivencia social.

De ahí la importancia de promover entre las personas, grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad y minoritarias, el conocimiento de sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; así como de los medios para hacerlos exigibles. Por lo tanto, el compromiso de esta administración es desarrollar acciones preventivas, de promoción y difusión y al mismo tiempo implementar estrategias para facilitar el acceso a programas sociales que redunden en bienestar, vivienda, salud, educación, cultura, seguridad y habitabilidad en beneficio de la ciudadanía.

A continuación se presentan los objetivos, metas, políticas públicas y líneas de acción del Programa Institucional del COPRED 2014-2018, las cuales se alinean con las que contiene el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, así como los indicadores que permitirán monitorear el cumplimiento de las acciones programadas.

## **OBJETIVOS, METAS, INDICADORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **Objetivo 1**

Diseñar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas y acciones legislativas, coordinar y difundir estudios e investigaciones, así como realizar acciones de educación, promoción, exigibilidad y cultura de la no discriminación, la exclusión, el fenómeno discriminatorio y grupos discriminados con la finalidad de prevenir, atender y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

<b>META 1. PGDDF</b>	
<b>Eliminar prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato</b>	
<b>Meta Sectorial 1</b>	<b>Meta Institucional</b>
Contar con un diagnóstico interinstitucional actualizado sobre la exclusión y el fenómeno discriminatorio por grupo de población en la Ciudad de México al 2015, así como con cinco trabajos de investigación, con enfoque de derechos humanos, la igualdad y la no discriminación de los grupos en situación de vulnerabilidad, para 2018	Elaborar un diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación en el Distrito Federal en el 2015.
	Elaborar 2 estudios y/o investigaciones sobre la exclusión, el fenómeno discriminatorio, la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México, al año 2018.
	Otorgar 30 apoyos económicos anuales para jóvenes estudiantes de educación superior para promover la investigación sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.
	Reducir la percepción de la discriminación en la Ciudad de México.
	Incrementar la confianza de la ciudadanía en el COPRED, para atender a las víctimas de discriminación.

#### **Líneas de acción**

-Elaborar un diagnóstico sobre la situación del fenómeno discriminatorio de los grupos y/o comunidades en situación de discriminación en la Ciudad de México con información actualizada por grupo de población a fin de contar con el estado de la problemática en la entidad.

-Realizar estudios y/o investigaciones sobre la exclusión y el fenómeno discriminatorio, la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación, así como de grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México, con la finalidad de tener un panorama general y/o específico del problema público y de los mecanismos y procesos de esta problemática que resulten en el diseño de acciones, lineamientos o políticas públicas.

-Promover la investigación sobre el fenómeno discriminatorio en las y los jóvenes de educación superior en la Ciudad de México, a través de incentivos económicos.

-Analizar los resultados de la Segunda Encuesta sobre la discriminación en la Ciudad de México en 2017 con la finalidad de contar con información actualizada y oportuna acerca de la percepción de la discriminación en la entidad y diseñar acciones de prevención y combate al problema público.

-Analizar los resultados de la Segunda Encuesta sobre la discriminación en la Ciudad de México para conocer los cambios en la percepción de la confianza y el quehacer institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

## Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2015	Ente Responsable	Justificación
Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación en el Distrito Federal	Expresión narrativa	----	Número / documento	Elaborar un diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación en el Distrito Federal	Gestión	Anual	EDIS-CdMx 2013 Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2014-2018 Datos oficiales del CONAPO, INEGI, CONEVAL Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal	-----	0 año 2014	1	COPRED CAPPYL	AO1-O1-M1-1
	Diagnóstico realizado sobre los grupos de población en situación de discriminación en el Distrito Federal al periodo											
	Expresión numérica											
	----											
<b>Observaciones:</b>												
Se solicitará información a los entes públicos de diversos sectores a cargo de servicios y programas que atienden a grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad para robustecer los contenidos del diagnóstico que elabore el COPRED.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Investigaciones y/o estudios sobre la exclusión, el fenómeno o discriminatorio, la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México	Expresión narrativa	-----	Número/documento	Elaborar los trabajos de investigación y/o estudios sobre la exclusión, el fenómeno discriminatorio, la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación y/o grupos en situación de discriminación para contar con un panorama general y/o específico que abone al diseño de acciones, lineamientos o políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación	Gestión	Anual	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación EDIS-CdMx 2013 Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Informe especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las Poblaciones Callejeras del Distrito Federal 2012-2013 Discriminación hacia las Juventudes en el Distrito Federal Documento de análisis y de investigación desde la perspectiva de Derechos Humanos de las Juventudes	-----	1 año 2014	3	COPRED CAPP yL	AO1-O1-M1-4
	Número de trabajos de investigación y/o estudios sobre la exclusión, el fenómeno discriminatorio, la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México realizados al periodo											
	Expresión numérica											
<b>Observaciones:</b>												
Se utilizarán los documentos publicados por diversos entes públicos del Distrito Federal responsables de acciones, programas y políticas públicas implementadas con grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Apoyos económicos a jóvenes de educación superior para promover la investigación sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México	Expresión narrativa			Promover el desarrollo de estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México entre las y los jóvenes de educación superior con la finalidad de lograr su vínculo con las diversas temáticas relacionadas con la problemática	Resultado	Anual	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal Convocatoria del Concurso de Tesis sobre el fenómeno discriminatorio Resultados del Concurso de tesis	-----	24 año 2013	170	COPRED CAPPYL	AO1-O1-M1-4
	Número de apoyos económicos entregados a jóvenes de educación superior para promover la investigación sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México al periodo	----	Número / apoyos									
	Expresión numérica	--										
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2017	Ente Responsable	Justificación
Calificación de la discriminación en la Ciudad de México	Expresión narrativa	----	Número / calificación	Conocer los cambios en la percepción que tiene la población en la capital del país sobre la discriminación mediante la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México	Resultado	Cuatrienal	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal EDIS-CdMx 2003 Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación Datos y Encuestas de fuentes oficiales: INEGI, CONEVAL, entre otros	-----	7.2 año 2013	6.9	COPRED CAPPYL	AO1-O1-M1-1
	Calificación de la población de 18 años o más del Distrito Federal sobre la discriminación al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												
El rango de calificación utilizado en la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México es de 0 a 10, donde 10 significa que existe mucha discriminación y 0 representa que no existe. La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México se levantará en el 2017.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2017	Ente Responsable	Justificación
Confianza hacia el COPRED como institución responsable de atender y promover acciones contra la discriminación	Expresión narrativa	----- -	% Porcentaje	Conocer los cambios en la percepción que tiene la población en la capital del país sobre la discriminación mediante la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México	Resultado	Cuatrienal	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal EDIS-CdMx 2003 Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación Datos y Encuestas de fuentes oficiales: INEGI, CONEVAL, entre otros	-----	53 % año 2013	58 %	COPRED CAPPyL	AO1-O1-M1-1
	Porcentaje de confianza de la población del Distrito Federal sobre el quehacer del COPRED en la entidad reportado											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b> La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México se levantará en el 2017.												



## Políticas públicas

1. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED trabajará en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Social (Sedeso) la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), la Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF-DF), la Procuraduría Social (PROSOC), el Instituto de Integración para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), el Instituto de la Juventud (INJUVE), el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA), Instituto de la Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres), Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM), Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS), Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESO), Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal (ILIFE), la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS) de la Sedeso, entre otros entes públicos que implementan acciones, programas y políticas públicas para grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación para coordinar y elaborar un diagnóstico sobre la exclusión y el fenómeno discriminatorio en materia de política pública por grupo de población en la Ciudad de México.
2. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED llevará a cabo estudios e investigaciones sobre la exclusión y el fenómeno discriminatorio, así como de grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.
3. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED promoverá el desarrollo de estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México otorgando incentivos económicos a las y los jóvenes estudiantes de educación superior.
4. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED realizará la Segunda Encuesta sobre la Discriminación en la Ciudad de México (en 2017) para contar con datos sobre la percepción de este problema público en la entidad.
5. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED realizará la Encuesta sobre la discriminación en la Ciudad de México en el 2017 la cual considerará preguntas que permitan medir la confianza que la población tiene acerca del quehacer institucional del COPRED relacionada con la atención y promoción de la discriminación.

<b>META 1. PGDDF</b>	
<b>Eliminar prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato</b>	
<b>Meta Sectorial 2</b>	<b>Meta Institucional</b>
Incrementar en 40% las acciones de difusión y promoción sobre la exigibilidad de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación en todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México, al 2018	Realizar al menos 3 campañas de difusión sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México, anualmente.
	Incrementar anualmente en 500 personas usuarias en redes sociales y página de internet del COPRED, interesadas en el fenómeno discriminatorio.
	Incrementar por lo menos a 17 eventos de promoción sobre cultura por la no discriminación y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en el Distrito Federal, anualmente.
	Realizar al menos 9 convenios de colaboración con entes públicos para la difusión y promoción sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación, anualmente.
	Brindar atención por lo menos a 125 asuntos presentados en el COPRED, trimestralmente.
	Realizar la atención y canalización de 63 personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia con entes públicos del Distrito Federal, anualmente.

	Realizar por lo menos una opinión jurídica al año derivados de queja o reclamación.
	Lograr la reparación del daño a víctimas de discriminación, por lo menos a 20 casos de discriminación, al año 2018.

### **Líneas de acción**

-Realizar acciones de difusión sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación y el fortalecimiento de la cultura de la no discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México, a través de campañas, con la finalidad de hacer del conocimiento de la población que vive y transita en la Ciudad de México la importancia de este derecho y su importancia para transitar hacia una ciudad incluyente y libre de discriminación.

-Monitorear y Difundir información sobre el fenómeno discriminatorio así como las acciones y actividades institucionales que realiza el COPRED, a través de las redes sociales y de su página web, con la finalidad de brindar información a las personas usuarias de estos espacios de comunicación interesadas en el tema.

-Realizar acciones de promoción sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación con personas servidoras públicas de los entes públicos del Distrito Federal, con la finalidad de promover la cultura de la denuncia de actos, conductas u omisiones discriminatorias y la cultura de la inclusión.

-Suscribir convenios de colaboración con entes públicos para la realización de actividades encaminadas a la difusión y la promoción sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

-Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan a COPRED a solicitar este tipo de servicio.

-Brindar atención y realizar la canalización de personas que acudan al COPRED, a través del mecanismo de referencia y contrareferencia.

-Emitir opiniones jurídicas en los términos que establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal para los casos discriminatorios para los que sea pertinente.

-Revisar los casos que presentan actos y prácticas discriminatorias, a fin de promover la reparación del daño a las víctimas, con la finalidad de abonar al disfrute del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

## Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Campañas de difusión en medios de comunicación sobre la cultura de la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho en la Ciudad de México	Expresión narrativa	-----	Número / campañas	Realizar difusión sobre la cultura de la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho a la igualdad y nos discriminación con la finalidad de prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México	Gestión	Anual	Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Código Penal para el Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal Informes anuales del COPRED EDIS- CdMx 2013 Documentos de organismos internacionales en materia de DDHH Monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación elaboradas por el COPRED	-----	0 año 2014	12	COPRED CCS	AO1-O1-M2-2
	Número de campañas de difusión en medios de comunicación sobre la cultura de la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho realizada al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Personas usuarias de redes sociales e internet que consultan información sobre las actividades del COPRED	Expresión narrativa	----- -	Número / personas	Fortalecer e incrementar el conocimiento sobre fenómeno discriminatorio, la cultura de la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad de derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México así como las actividades del COPRED, entre las personas usuarias de las redes sociales e internet	Gestión	Semestral	Cuentas de redes sociales Twitter, Facebook, Canal de YouTube y página web del COPRED	-----	0 año 2014	2000	COPRED CCS	AO1-O1-M2-2
	Número de personas usuarias de redes sociales e internet que consultan información sobre actividades del COPRED al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Número de eventos públicos sobre la cultura por la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho en la Ciudad de México	Expresión narrativa											
	Número de eventos públicos sobre la cultura por la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho realizados al periodo			Promover y fomentar entre la población que habita y transita en la Ciudad de México la cultura por la no discriminación el trato igualitario y/o la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación, mecanismos de atención y denuncia del COPRED a través de eventos públicos	Gestión	Anual	Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal Informes anuales del COPRED EDIS-CdMx 2013 Documentos de organismos internacionales en materia de derechos humanos	-----	17 año 2014	85	COPRED DCND	AO1-O1-M2-2
	Expresión numérica	----	Número / eventos									
	-----	--										
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Convenios de colaboración con entes públicos para la difusión, promoción y/o capacitación sobre cultura por la no discriminación y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación	Expresión narrativa	----- -	Número / convenios	Contribuir a la cultura por la no discriminación a través de la vinculación con entes públicos para realizar actividades de difusión y promoción sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.	Gestión	Anual	Convenios de colaboración suscritos en periodos anteriores Decreto del Día del Trato Igualitario	-----	9 año 2014	45	COPRED DCND	AO1-O1-M2-2
	Número de convenios de colaboración con entes públicos para la difusión, promoción y/o capacitación sobre cultura por la no discriminación y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación firmados al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												
Se requiere la participación y colaboración de los entes públicos para suscribir e implementar convenios de colaboración específicamente el proceso de referencia y contrareferencia para brindar la atención a presuntas víctimas de discriminación.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Asuntos atendidos por el COPREED	Expresión narrativa	-- --	Número / asuntos	Atender a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPREED	Gestión	Trimestral	Expedientes de Quejas y Reclamaciones Carpeta de registro de Atenciones	-----	1113 año 2014	3113	COPREED DCND	AO1-O1-M2-2
	Número de asuntos presuntos actos de discriminación al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Atención y canalización a personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia	Expresión narrativa	---- --	Número / personas	Atender a personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia	Gestión	Anual	Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Código Penal para el Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Informes anuales del COPRED	-----	54 año 2014	300	COPREED DCND	AO1-O1-M2-2
	Número de personas atendidas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Casos con opinión jurídica derivados de queja o reclamación	Expresión narrativa	----	Número / casos	Identificar los casos con opinión jurídica derivados de los procedimientos de queja o reclamación en los que no se llegó a un acuerdo entre las partes	Gestión	Anual	Informes de casos de discriminación en la Ciudad de México Expedientes de quejas y reclamaciones	-----	1 año 2014	5	COPRED DCND	AO1-O1-M2-2
	Número de casos con opinión jurídica derivados de queja o reclamación en el periodo											
	Expresión numérica											
	----											
<b>Observaciones:</b>												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Víctimas de discriminación que obtuvieron la reparación del daño	Expresión narrativa	----	Número / víctimas	Identificar los casos discriminatorios en los que se realizó reparación del daño	Resultado	Anual	Expedientes de quejas y reclamaciones	-----	5 años 2014	20	COPRED DCND	AO1-O1-M2-2
	Número de víctimas que obtuvieron reparación del daño por conductas discriminatorias al periodo											
	Expresión numérica											
	----											
<b>Observaciones:</b>												



### Políticas Públicas

1. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, realizará acciones de difusión sobre la cultura de la no discriminación, el trato igualitario y/o la exigibilidad en la Ciudad de México.
2. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México realizará monitoreo y difundirá información sobre el fenómeno discriminatorio y actividades que realiza el Consejo en las redes sociales y en la página web de la entidad pública.
3. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED realizará eventos sobre la cultura de la no discriminación y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación con personas servidoras públicas, sector académico, organizaciones sociales y de la sociedad civil.
4. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, suscribirá convenios de colaboración con entes públicos para la realización de actividades encaminadas a la promoción, difusión y/o capacitación sobre cultura por la no discriminación y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.
5. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED atenderá a presuntas víctimas de discriminación, a través de orientación, canalización, realización de gestiones; así como en su caso mediante el trámite de los procedimientos de queja y reclamación.
6. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED brindará atención a las presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de referencia y contrareferencia con entes públicos y/u organizaciones de la sociedad civil expertas en temas de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
7. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, emitirá opiniones jurídicas en estricto apego a los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
8. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED reportará los casos donde se identifican actos discriminatorios con medias de reparación del daño.

<b>META 1. PGDDF</b>	
<b>Eliminar prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato</b>	
<b>Meta Sectorial 3</b>	<b>Meta Institucional</b>
Incrementar en un 100% las acciones de formación y capacitación a las personas servidoras públicas en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, específicamente para quienes desarrollan actividades de atención a la ciudadanía.	Incrementar a 650 el número de personas servidoras públicas sensibilizadas y capacitadas, anualmente.
	Incrementar a 150 el número de personas servidoras públicas profesionalizadas, semestralmente.
	Llevar a cabo por lo menos 500 acciones de promoción de actividades realizadas por el COPRED, anualmente.

### Líneas de acción

- Sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de que adopten medidas de trato igualitario y respeto a la diversidad.
- Profesionalizar a las personas servidoras públicas encargadas de acciones de atención a la ciudadanía y público en general, en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario, con la finalidad de que adopten medidas de trato igualitario y respeto a la diversidad en la atención.
- Realizar acciones de promoción con las y los promotores que colaboran con acciones de difusión y promoción del quehacer institucional del COPRED.

## Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Personas servidoras públicas sensibilizadas y/o capacitadas en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario	Expresión narrativa			Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación con personas servidoras públicas con la finalidad de que adopten los principios de igualdad y no discriminación	Gestión	Semestral	Informe Anual del COPRED Informe de actividades de Cultura DH, A.C.	-----	1110 año 2014	3710	COPRED DCND	AO1-O2-M3-3
	Número de personas servidoras públicas sensibilizadas y/o capacitadas en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario al periodo	-----	Número / personas									
	Expresión numérica	-----										
<b>Observaciones:</b>												
Se requiere la participación de todos los entes públicos que brindan atención y servicio a la población en particular a grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Personas servidoras públicas profesionalizadas en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario	Expresión narrativa	----	Número / personas	Desarrollar procesos de formación y/o profesionalización con personas servidoras públicas con la finalidad de que adopten los principios de igualdad y no discriminación	Gestión	Semestral	Informe Anual del COPRED Informe de actividades de Cultura DH, A.C.	-----	183 año 2014	13 83	COPRED DCND	AO1-O2-M3-3
	Número de personas servidoras públicas profesionalizadas en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario al periodo											
	Expresión numérica											
	----											
<b>Observaciones:</b>												
Se requiere la participación de todos los entes públicos que brindan atención y servicio a la población y a grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.												

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Actividades de promoción del COPRED realizadas por las y los promotores	Expresión narrativa	----	Número / actividades	Realizar promoción de las actividades implementadas por el COPRED a través de promotoras/es ciudadanas/os	Gestión	Anual	Informe Anual del COPRED Informe de actividades de AMBIC A.C.	-----	480 años o 2014	2480	COPRED DCND	AO1-O2-M3-3
	Número de actividades de promoción realizadas por promotores del COPRED en instancias privadas al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

**Políticas públicas**

1. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, capacitará y sensibilizará a las personas servidoras públicas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.
2. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, desarrollará acciones encaminadas a la profesionalización de las personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario.
3. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, realizará acciones de promoción y difusión de las actividades institucionales del COPRED con las y los promotores ciudadanos.

<b>META 2. PGDDF</b>	
<b>Reforzar el diseño, la legislación y la implementación de las políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación hacia las personas bajo un enfoque de corresponsabilidad social</b>	
<b>Meta Sectorial 1</b>	<b>Meta Institucional</b>
Aumentar en un 20% las acciones que contribuyan a evitar la exclusión, el maltrato y la discriminación, a través del diseño de políticas públicas y el fortalecimiento de la legislación; así como la creación de programas integrales, acciones sociales y servicios tendientes a eliminar las desigualdades entre los habitantes, con un enfoque de corresponsabilidad en el periodo 2014-2018.	Realizar el análisis de las políticas públicas, programas y proyectos del Distrito Federal para valorar que sus contenidos incorporen elementos del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

**Líneas de acción**

- Analizar las acciones, programas y políticas públicas de los entes públicos del Distrito Federal para valorar que sus contenidos incorporen elementos del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación con la finalidad visibilizar la necesidad de incorporarlo y proponer sugerencias para hacer efectiva la integración del enfoque señalado.

## Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Documento de análisis de políticas públicas, programas y proyectos del Distrito Federal con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación por sector	Expresión narrativa	--	Número / documento	Identificar el número de Políticas públicas, programas y proyectos del Distrito Federal que han incorporado elementos de enfoque de igualdad y no discriminación en sus contenidos	Gestión	Anual	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Legislación y normatividad del Distrito Federal Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos	-----	0 año 2014	4	COPRED CAP PyL	AO1-O1-M1-1
	Documento analítico de políticas públicas, programas y proyectos del Distrito Federal con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación por sector realizado al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

## Políticas públicas

1. La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED realizará evaluación de diseño de documentos programáticos para valorar que sus contenidos incorporen el enfoque de igualdad y no discriminación.

<b>META 3. PGDDF</b>	
<b>Lograr la certificación del Distrito Federal como “Ciudad Amigable”</b>	
<b>Meta Sectorial 1</b>	<b>Meta Institucional</b>
Incrementar en 20% las acciones que contribuyan a evitar la exclusión, el maltrato y la discriminación, en los grupos identificados como mayormente discriminados, para avanzar en la certificación de “Ciudad amigable”.	Aumentar por lo menos a 20 reconocimientos otorgados a instancias privadas por implementar acciones y prácticas a favor de la igualdad y no discriminación, anualmente.

**Líneas de acción**

-Otorgar reconocimientos a instituciones del sector privado con la finalidad de promover buenas prácticas en materia de trato igualitario y no discriminatorio.

**Indicador**

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Reconocimientos otorgados a instancias privadas por buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación	Expresión narrativa											
	Número de reconocimientos otorgados a instancias privadas y sectores de la sociedad por buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación al periodo	----	Número / reconocimiento	Otorgar reconocimientos a instancias privadas y sectores de la sociedad como OSC, iglesias, escuelas, etc., por buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación	Gestión	Anual	Acuerdo por el que se declara el 18 de octubre como Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México Informe Anual del COPRED	-----	11 año 2014	91	COPRED DCND	AO1-O1-M1-1
	Expresión numérica	----										
<b>Observaciones:</b>												

**Políticas públicas**

1. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, se encargará de promover la adhesión de los diferentes sectores de la sociedad como organizaciones, iglesias, empresas, escuelas, entre otros al Gran acuerdo por el trato igualitario de la Ciudad de México, con la finalidad de realizar acciones encaminadas a la construcción de una cultura del trato igualitario y la no discriminación.

### Objetivo 4

Sensibilizar y capacitar a los distintos sectores sociales tales como organizaciones civiles y sociales, instituciones académicas, iglesias y empresas, organismos públicos autónomos, organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales en el tema de trato igualitario con el propósito de evitar prácticas discriminatorias.

Meta 1. PGDDF	
Diseñar e instrumentar un programa de capacitación de carácter obligatorio en materia de derechos humanos y género a todas las personas servidoras públicas que brindan atención directa a la población, a fin de garantizar un trato digno y respetuoso	
Meta Sectorial 2	Meta Institucional
Aumentar en un 20% los contenidos y actividades de formación ciudadana, convivencia democrática, igualdad y mejoramiento ambiental	Realizar la capacitación de 350 personas anualmente (de la población en general) sobre la cultura de la no discriminación y el trato igualitario.

### Líneas de acción

-Realizar acciones de sensibilización y capacitación ciudadana en materia de trato igualitario con la finalidad de fortalecer el conocimiento de la situación de la discriminación y el trato igualitario entre la población que habita y transita en la Ciudad de México.

### Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Personas sensibilizadas y/o capacitadas sobre la cultura de la no discriminación y el trato igualitario	Expresión narrativa	--	Número / personas	Realizar procesos de sensibilización y capacitación con población en general y sectores sociales para promover y fomentar el conocimiento y la cultura del trato igualitario en la entidad	Resultado	Anual	Informe Anual del COPRED Informe de actividades de AMBIC A.C.	-----	269 año 2014	1669	COPRED DCND	AO1-O2-M3-3
	Número de personas sensibilizadas y/o capacitadas sobre la cultura de la no discriminación y el trato igualitario al periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												

## Políticas públicas

1. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, sensibilizará a la población de la Ciudad de México en temáticas sobre el trato igualitario.

### Área de oportunidad 2. Violencia

Una de las formas en las que el fenómeno de discriminación se expresa es mediante los distintos tipos de violencia. Los grupos en situación de discriminación mencionados en la LPEDDF, además de sufrir el menoscabo de sus derechos, se enfrentan con contextos violentos vistos como normales, que los alejan del pleno goce de sus derechos.

Existen distintas modalidades y tipos: violencia institucional, social, política, intrafamiliar, basada en el género, entre otras. Algunas de las causas de esta se relacionan con la pobreza, marginación, exclusión, discriminación, contextos bélicos, seguridad familiar y justicia por propia mano, entre muchas otras.

La capital del país cuenta con un marco jurídico y normativo para la atención de esta problemática. Algunas leyes locales que emanan de las federales y/o de los instrumentos internacionales, son: la “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal”, la “Ley de Atención Integral para el Desarrollo de las niñas y los niños en Primera Infancia del Distrito Federal”, la “Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad”, “Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal”, el “Programa de Derechos Humanos”, entre otros. No obstante, se hace necesario el diseño e implementación de políticas públicas para el combate y eliminación de la violencia, con el fin de abonar al goce de una vida libre de esta problemática.

En este sentido considerando el goce de los derechos humanos son fundamentales para el desarrollo de las sociedades y que la Ciudad de México debe transitar al trato igualitario, libre de violencia y discriminación, desde el Consejo se plantean objetivos, metas y líneas de acción a ejecutar, a fin de hacer posible la convivencia, tolerancia, respeto e inclusión, así como la dignidad e integridad de las personas. (LPEDDF, Art. 6, Frac. XIII).

## DIAGNÓSTICO

La violencia es la manifestación de conductas o situaciones que provocan un daño o sometimiento de tipo físico, sexual, verbal, psicológico a personas, grupos o colectivos, afectando su integridad, seguridad y calidad de vida. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Existen en la entidad diversos tipos y modalidades de la violencia basadas en el origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación y/o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

El derecho a una vida libre de violencia como parte de los derechos de las personas, es un derecho inalienable, imprescriptible e irrenunciable, su ejercicio debe ser congruente y óptimo para el desarrollo humano. Implica contextos familiares, escolares, laborales y comunitarios bajo un régimen de igualdad e inclusión, de no discriminación en los ámbitos, económico, social y cultural. Es obligación del Estado garantizar a sus habitantes este derecho fundamental, sobre todo a aquellas personas que por su situación de vulnerabilidad se encuentran en mayor riesgo de ser víctimas de algún tipo de violencia de manera cotidiana o en algún momento de su vida, así como tomar las medidas necesarias para prevenir o evitar su aparición y reproducción, combatirla y eliminarla y dar atención oportuna y pertinente a las víctimas, generando transversalmente una cultura de la paz, tolerancia, respeto, comprensión y no violencia.

De acuerdo a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx), cuando se les preguntó a las personas cuál es el principal problema en el Distrito Federal, el 47.9% mencionó la delincuencia, mientras que el 12.2% dijo que lo era la violencia.



Según los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH 2011) del INEGI, 18 millones 716 mil 293 mujeres de 15 años en adelante señalaron haber recibido algún tipo de violencia a lo largo de su última relación de pareja; esto equivale a 47% de las mujeres en la República Mexicana. Datos de la Encuesta señalan que en la Ciudad de México, un millón 794 mil 853 mujeres de 15 años y más reportaron haber sufrido uno o varios tipos de violencia por parte de su última pareja: Las "agresiones que más han padecido son las de carácter emocional, ya que la mitad de ellas (50.1%) han sido sometidas -al menos una vez a lo largo de su relación- a insultos, amenazas, humillaciones, intimidación y otras ofensas de tipo psicológico o emocional. A éstas les siguen las de tipo económico (24.1%), tales como negarles o condicionarles el gasto, prohibirles trabajar, quitarles su dinero o bienes. Las agresiones físicas (empujones, patadas, golpes, agresiones con armas, entre otros.) y sexuales (obligarlas a tener relaciones sexuales o a realizar actos en contra de su voluntad, etc.) se ubican con 13.6 y 6.9%, respectivamente" (véase, Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Datos del Distrito Federal, 25 de noviembre de 2013).

Asimismo, la ENDIREH 2011, muestra que el 48.6% de las mujeres de 15 a 29 años de edad casadas o unidas han sido objeto de al menos un incidente de violencia por parte de su pareja a lo largo de su relación. Por otra parte, 41.3% de las jóvenes de 15 a 29 años que se encontraba en una relación de noviazgo hasta el momento en que fue aplicada la entrevista había sufrido al menos un tipo de violencia (emocional, económica, física y/o sexual), lo que confirma que este tipo de situaciones no son exclusivas de las mujeres casadas o unidas (unión libre), y que pueden presentarse desde el noviazgo sin que ellas lo perciban como tal.

La ENDIREH 2011 también informa que el segundo ámbito de violencia contra las mujeres, son los espacios comunitarios o públicos, en los que las manifestaciones de violencia de género son más notorias y comprende, entre otros tipos: violación, abuso sexual, intimidación, trata de personas, acoso sexual en el trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud, centros de recreación, medios de transporte, vía pública, grandes conglomerados habitacionales y otros semejantes.

Datos recientes del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF por sus siglas en inglés) sobre violencia en las y los jóvenes, arrojan resultados alarmantes ya que siete de cada diez jóvenes sufre violencia en su relación de noviazgo (76% de violencia psicológica, 16.5% violencia sexual y 15% son víctimas de violencia física). En cuanto a la violencia en la familia el 66% de las y los mayores de 15 años ha vivido al menos la de un tipo. Para el Distrito Federal, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2011 (ENVIPE) señala que uno de los temas que más preocupan a la población joven del Distrito Federal, es la inseguridad con 63.1%.

Por otra parte durante 2012, 27.3% de la población de 18 años y más fue víctima de algún delito de acuerdo con la lista de aquéllos que incluyó la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2013. Conforme a las Estadísticas a propósito del Día Internacional de la No Violencia, este delito entre los hombres asciende a 29.6% y a 25.4% entre las mujeres.

Particularmente en las personas jóvenes, la violencia simbólica genera condiciones para el ejercicio de otras prácticas violentas, por ejemplo, cinco de cada diez personas de nivel socioeconómico muy bajo afirman que no son aceptadas para desarrollar un empleo por motivo de apariencia, cifra que se reduce a dos de cada diez personas jóvenes de estrato bajo que dijeron lo mismo. En contraste, las y los jóvenes de nivel medio, medio alto y alto no consideraron que su apariencia sea una razón por la cual no fueron aceptados en un trabajo, de acuerdo con datos de la Encuesta sobre Discriminación 2013 elaborada por el COPRED.

Con respecto al origen étnico, el Censo de Población y Vivienda 2010 (Cuestionario Básico) señala que en la entidad existen 123 mil 224 personas de tres años o más, personas hablantes de alguna lengua indígena, de las cuales el 47.1% son hombres y el 52.9% son mujeres. Esta población por el hecho de ser culturalmente diferente, padece diversos tipos de violencia que les afecta de forma distinta; el abuso de poder y la descomposición del tejido social en ciertas localidades, incide en que las mujeres indígenas- sean víctimas de distintos tipos y modalidades de violencia.

Datos de INEGI del año 2011 indican que la tasa de muertes femeninas por homicidios es de 3.2 por cada 100 mil mujeres, la cual es la más alta de los últimos doce años. Sobre este tema destaca que el 8.7% de los casos registra que el suceso fue perpetrado por un familiar. En el caso de los homicidios, su tasa muestra una tendencia ascendente, es decir, en el grupo de

0 a 14 años es de 0.9 por cada 100 mil mujeres, mientras que de los 15 a 29 años es de 0.4 por cada 100 mil mujeres, en tanto que en el grupo de 60 años y más se tiene la mayor tasa 4.5 por cada 100 mil mujeres. Las delegaciones en donde hay mayor índice de homicidios de mujeres son la Cuauhtémoc con 7.4 asesinatos por cada 100 mil mujeres y en segundo lugar Milpa Alta con 4.4 por cada 100 mil mujeres.

En el caso de las mujeres unidas y alguna vez unidas de 60 años y más, el 54.2% declaró haber sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex pareja a lo largo de su relación. Asimismo, la ENDIREH 2011 muestra que 18.4% de las personas adultas mayores declararon haber padecido agresiones por parte de otros familiares distintos a su pareja o ex pareja, los/as principales agresoras resultan ser las hijas (43.4%) e hijos (42.0%). El maltrato emocional fue la forma de violencia más común: dejarles de hablar (66.1%), a través de gritos, insultos u ofensas (35.2%), abandonándolas o dejándolas solas (34.5%), entre otras. La violencia económica también se manifiesta de manera importante ya que para el 28.2% de los casos les han dejado de dar dinero y 16.3% manifestaron que les dejaron de comprar medicamentos o las descuidaron cuando estaban enfermas.

De acuerdo a datos de la Agencia Especializada para la Atención de Personas Adultas Mayores Víctimas de Violencia Familiar, del 5 de diciembre de 2012 al 30 de noviembre de 2013, se atendieron 2,656 personas adultas mayores, se iniciaron 442 averiguaciones previas y se recibieron 685 de otras agencias. Destaca un mil 973 asesorías que permitieron iniciar expedientes, realizar convenios y dar respuesta a las denuncias de las personas adultas mayores.

Durante 2013, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) reportó que en materia de violencia familiar, maltrato infantil, violencia contra personas adultas mayores y delitos sexuales, se atendieron a 30 mil 463 personas; de ellas 20 mil 545 mujeres y mil 456 hombres, 4 mil 387 corresponde a niñas y niños, mientras que 4 mil 075 adultas y adultos mayores.

Algunas características de las prácticas sociales violentas se relacionan con su persistencia, como el hecho de que quienes las sufren, tienden a naturalizarlas y, por lo tanto, llegan a hacerse parcialmente invisibles, como si la costumbre las ocultara.

La violencia delincencial es parte de la violencia social, quizás una de las más evidentes, sin embargo, difícilmente se llega a comprender el problema si es que se le reduce a la existencia de delincuentes, organizados o no, y se contabiliza exclusivamente al perjuicio, más allá de intereses económicos inmediatos de los actores principales.

Reflexionar sobre los efectos de las violencias no sólo remite al dolor individual, sino también al sufrimiento colectivo y el daño que produce en el tejido social. Por ello, es importante emprender acciones tendientes a reconstruirlo, conjuntamente con la población. En ese sentido es que el COPRED, a partir de los contenidos señalados en el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión considera la necesidad de coadyuvar en la implementación de políticas públicas para promover, proteger y garantizar el derecho a una vida libre de violencia de todas las personas, particularmente aquellas en situación de discriminación.

En este sentido, el Gobierno de la Ciudad de México visibiliza y reconoce el grave problema que representa la violencia, la cual afecta la integridad, seguridad, libertad y dignidad personales e impide el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos. Asume que una de las maneras más efectivas de contrarrestarla es prevenirla, tratando sus orígenes y causas estructurales; reforzando las políticas públicas en materia de desarrollo social, aunado al fomento permanente de la salud, educación, cultura, ciencia y deporte.

Además de fortalecer las políticas de integración social y su difusión considerando que en la entidad existe diversidad de culturas y tradiciones, enriquecida por las comunidades indígenas, pueblos originarios; comunidades rurales; huéspedes, migrantes y sus familias. Por ello, se hace necesario crear estrategias para que tanto la población en general, como las personas servidoras públicas conozcan y reconozcan la importancia de la interculturalidad en la Ciudad de México.

Algunas características de las prácticas sociales violentas se relacionan con su persistencia, como el hecho de que quienes las sufren, tienden a naturalizarlas y, por lo tanto, llegan a hacerse parcialmente invisibles, como si la costumbre las ocultara.

## OBJETIVOS, METAS, INDICADORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

### Objetivo 1

Realizar estrategias de difusión y brindar atención a personas víctimas de violencia en todas sus modalidades y tipos en la Ciudad de México

#### Meta 1. PGDDF

**Establecer estrategias educativas, culturales y de comunicación que permitan el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos humanos, la interculturalidad, una vida libre de violencia y la justicia con perspectiva de género**

##### Meta Sectorial 2

Realizar 6 campañas anuales interinstitucionales con un enfoque de igualdad, perspectiva de género y no discriminación para prevenir y combatir la violencia en todos sus tipos y modalidades

##### Meta Institucional

Llevar a cabo por lo menos dos acciones y/o eventos como parte de las campañas anuales para prevenir y combatir la violencia en la Ciudad de México.

#### Líneas de acción

-Desarrollar acciones de difusión sobre la prevención de la violencia con la finalidad de evitar mensajes, eufemismos, alusiones o estereotipos de tipo discriminatorio.

#### Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Acciones y/o eventos relacionados con la prevención y combate de la violencia en la Ciudad de México	Expresión narrativa											
	Número de eventos y/o acciones relacionados con la prevención y combate de la violencia en la Ciudad de México al periodo	----- -	Número / eventos	Realizar acciones de difusión que contribuyan a la prevención y combate de la violencia en la Ciudad de México	Gestión	Anual	Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar Ley para la Protección, Atención y Asistencia a las Víctimas de los Delitos en Materia de Trata de Personas del Distrito Federal Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal Código Penal para el Distrito Federal Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal	-----	2 año 2014	10	DCND	AO 2-O1-M2-2

Expresión numérica -----									
<b>Observaciones:</b> Se buscará la articulación y coordinación interinstitucional para llevar a cabo actividades y acciones de difusión en materia de violencia de género.									

**Políticas públicas**

1.El COPRED se coordinará con la Secretaría de Desarrollo Social, SEDEREC, PROSOC, DIF-DF, INMUJERES-DF, INDEPEDI, INJUVE, IAAM y otros entes de la Administración Pública local, así como los órganos político administrativos, en coordinación con las organizaciones de la sociedad civil, para participar a través de eventos y/o acciones de difusión, en las campañas relativas a la prevención de la violencia en todos su tipos y modalidades, con la finalidad de evitar cualquier mensaje, eufemismo, alusión o estereotipo discriminatorio; en especial en las fechas significativas, tales como: Día del Amor y la Amistad (No a la violencia en relaciones de pareja), Día Mundial de la Toma de Conciencia de Abuso y Maltrato en la Vejez, Día Internacional de la No violencia, Día Internacional de los Niños víctimas Inocentes de Agresión, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.

**Objetivo 3**

Brindar atención y canalizar a las víctimas de violencia, bajo los principios de igualdad y no discriminación

<b>Meta 1. PGDDF</b>	
<b>Fortalecer los procedimientos y mecanismos para la exigibilidad de los derechos de las víctimas de violencia, particularmente en el derecho al acceso a la justicia y a la reparación del daño</b>	
<b>Meta Sectorial 1</b>	<b>Meta Institucional</b>
Fortalecer los procedimientos y mecanismos de acceso a la justicia y reparación del daño para las personas víctimas de violencia, a través de actividades institucionales, programas sociales y difusión de la normatividad vigente, que coadyuven a la exigibilidad de los derechos de las víctimas	Identificar al menos 40 casos anualmente de violencia para su canalización a instancias correspondientes.

**Líneas de acción**

- Brindar atención a las personas que acudan a denunciar actos de violencia presuntamente relacionados con actos de discriminación a fin de realizar la orientación y canalización con los entes públicos y organizaciones de la sociedad civil que trabajan derechos humanos y violencia.

## Indicadores

Indicador	Fórmula	Valor	Unidad de Medida	Objetivo	Tipo de Indicador	Periodicidad	Documentos relacionados	Parámetros, Estadísticas o Indicadores relacionados	Línea Base	% Meta al 2018	Ente Responsable	Justificación
Casos de violencia identificados y con orientación	Expresión narrativa	---	Número / casos	Identificar y orientar a víctimas de violencia a las instancias correspondientes	Gestión	Trimestral	Informes de casos de discriminación en la Ciudad de México Carpeta de registro de atenciones Expedientes de queja o reclamación	-----	37 años o 2014	40	COPRED DDCN D	AO2-O3-M1-1
	Número de casos de violencia identificados y orientados en el periodo											
	Expresión numérica											
	-----											
<b>Observaciones:</b>												
La orientación la realiza el COPRED y la canalización se realiza bajo el esquema de la referencia y contrareferencia con entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil.												

## Políticas Públicas

1. La Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED atenderá a la población que denuncie presuntos actos de discriminación identificando los casos de violencia y realizando la orientación, canalización y gestión que se requiera conforme a las atribuciones conferidas en el marco normativo aplicable.