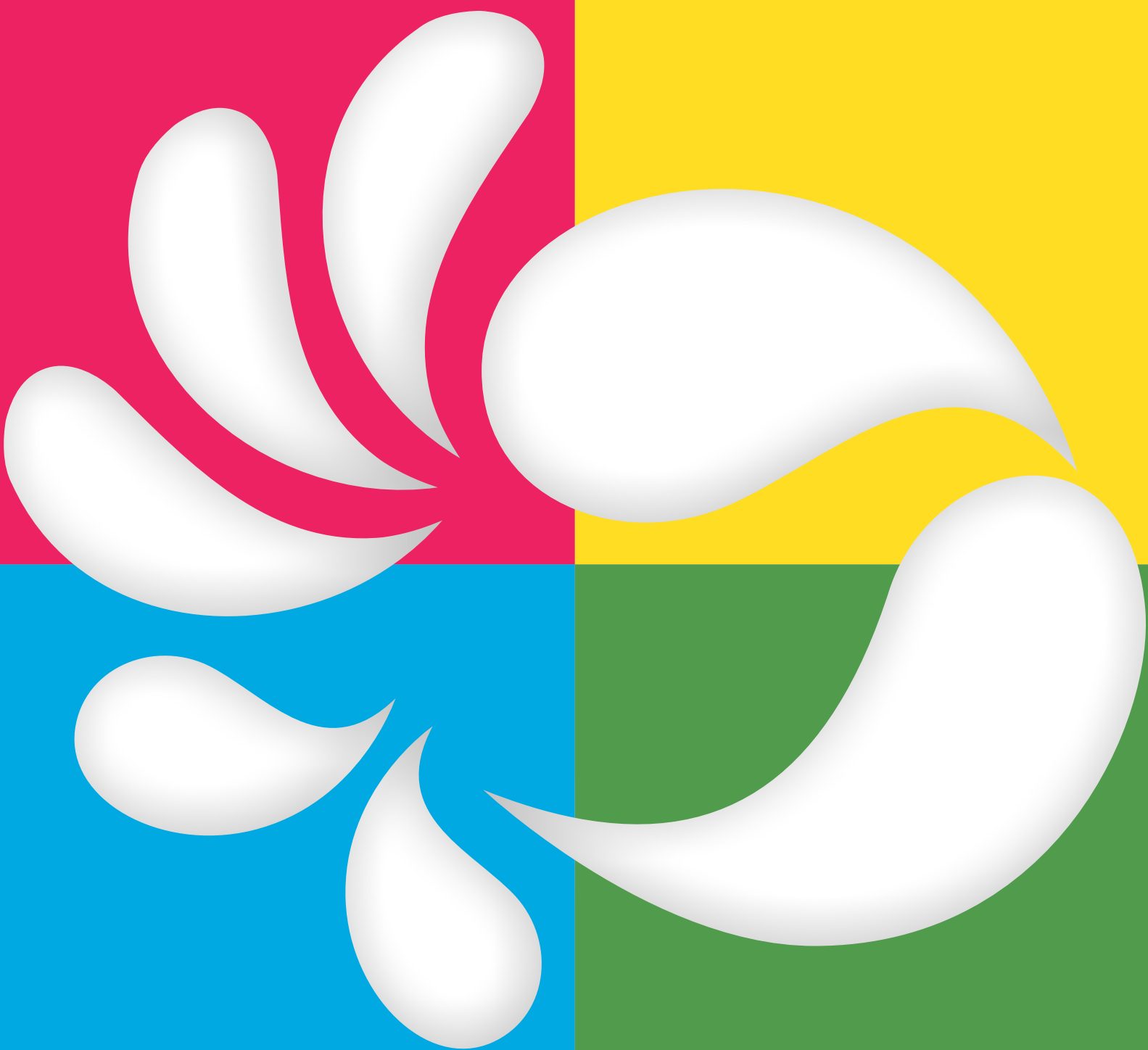


PAPED 2015

PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL DISTRITO FEDERAL 2015



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



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

COPRED



PAPED 2015

PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL DISTRITO FEDERAL 2015

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

Jacqueline L'Hoist Tapia

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

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas
del COPRED

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Angélica Pineda Bojórquez

Coordinadora de Comunicación Social

La elaboración del Programa Anual para Prevenir y Eliminar
la Discriminación en el Distrito Federal 2015 (PAPED 2015)
estuvo a cargo de:

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

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

- ♦ **María del Carmen López Mendoza**
- ♦ **Laura Rosales Álvarez**

Colaboraciones

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa
Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Lic. Héctor Serrano Cortés
Secretario de Gobierno del Distrito Federal

Lic. Rosa Icela Rodríguez Vázquez
Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal

Jacqueline L'Hoist Tapia
Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)



COPRED

General Prim 10. Col. Centro.
Deleg. Cuauhtémoc. C.P. 06010.

Tel: 53 96 72 85

Página web:
www.copred.df.gob.mx

Facebook: COPREDDF

Twitter: @COPRED_CDMX

ASAMBLEA CONSULTIVA 2015 DEL COPRED

Federico Fleishmann Loredó
Gabriel Isaac Rojas Arenaza
Genaro Lozano Valencia
Guadalupe Loaeza
José Luis Caballero Ochoa
Juan Martín Pérez García
Lucía Lagunes Huerta
Luis Antonio Torres Osorno
Luis Enrique Hernández Aguilar
Mardonio Carballo
María Consuelo Mejía Piñeros
Miguel Concha Malo
Ricardo Raphael de la Madrid
Mónica González Contró
Nashieli Ramírez Hernández
Rogelio Gómez-Hermosillo Marín
Sinayini Ruiz Aguilar
Lilian Magidín
Juliana González Valenzuela

JUNTA DE GOBIERNO 2015 DEL COPRED

Integrantes:

Secretario de Gobierno, Héctor Serrano Cortés
Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, Rosa Icela Rodríguez Velázquez
Secretario de Salud del Distrito Federal, Armando Ahued Ortega
Secretaria de Educación del Distrito Federal, Mara Robles Villaseñor
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Patricia Mercado Castro
Secretario de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, Hegel Cortés Miranda

Consejeras y Consejeros Ciudadanos:

Genaro Lozano Valencia
Luis Antonio Torres Osorno
Miguel Concha Malo
Mónica González Contró
Sinayini Ruiz Aguilar

Invitados Permanentes:

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Teresa Incháustegui Romero.

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

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

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

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

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Fidel Pérez de León.

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Dip. Jorge Agustín Zepeda Cruz.

Juan José García Ochoa

Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal.

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

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos las valiosas contribuciones que realizaron las y los académicos y organizaciones de la sociedad civil que se enlistan a continuación, en la elaboración del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015:

- ♦ Mtra. María de Lourdes Beltrán Lara, Catedrática-investigadora de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional.
- ♦ Dr. Miguel Concha Malo, Director General del Centro Vitoria O.P. A.C.
- ♦ Dra. Mónica González Contró, Investigadora titular del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- ♦ Mtro. Zamir Fajardo Morales, Consultor experto en temas de Derechos Humanos.
- ♦ Dr. Fernando Manzo, Catedrático – investigador del Colegio de Postgraduados.
- ♦ Mtro. Genaro Lozano Valencia, Catedrático de la Universidad Iberoamericana.
- ♦ Dr. Miguel Ángel Lugo Galicia, Catedrático-investigador de la Universidad Panamericana.
- ♦ Mtra. Mila Paspalanova, Coordinadora de la Unidad de Fortalecimiento Institucional de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- ♦ Lic. Juan Martín Pérez García, Director Ejecutivo de Red por los Derechos de la Infancia en México, REDIM.
- ♦ Lic. Gabriel Isaac Rojas Arenaza, Director de Ednica I.A.P.
- ♦ Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, Catedrático-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- ♦ Lic. Luis Antonio Torres Osorno, Director de CALMECAC Alianza Ciudadana A.C.
- ♦ Dr. Mario Santiago Juárez, Integrante de la Red Iberoamericana de Expertos en la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad.

- ♦ Agenda LGBT, A.C.
- ♦ Balance, A.C.
- ♦ Católicas por el Derecho a Decidir.
- ♦ Calmecac Alianza Ciudadana A.C.
- ♦ Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P. A.C.
- ♦ Centro de Estudios para el Desarrollo, ITZAMNÁ A.C.
- ♦ Circuito de la Diversidad Sexual México.

- ♦ Comisión Mexicana para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C.
- ♦ Ednica, I.A.P.
- ♦ El Armario Abierto, S.A. de C. V.
- ♦ Elige, Red de Jóvenes por los Derechos Sexuales y Reproductivos, A.C.
- ♦ EPADEQ, Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, A.C.
- ♦ Fundación Filobatriza para el Desarrollo de la Participación Comunitaria, A.C.
- ♦ Fundación Mexicana para la Lucha Contra el SIDA A.C.
- ♦ Investigación, Organización y Acción Comunitaria Altépetl A.C.
- ♦ Letra "S" SIDA, Cultura y Vida Cotidiana, A.C.
- ♦ Opción Bi.
- ♦ Red por los Derechos de la Infancia en México
- ♦ Sin Fronteras, I.A.P.
- ♦ Un Granito de Arena A.C.

Asimismo, nuestro agradecimiento a las personas representantes de instituciones gubernamentales:

- Mtro. León Aceves Díaz de León, Director General de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal.
- Mtra. Yamileth Ugalde Benavente, del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lic. Dulce Padrón Valdovinos, del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal.
- Lic. José Luis Vega Solana, del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal.

Así como a los entes públicos que enviaron comentarios de forma electrónica, entre ellos, Inmujeres DF, LOCATEL, Sistema DIF DF, Secretaría de Educación.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	13
INTRODUCCIÓN	15
I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS	17
1.1 Marco Jurídico y normativo de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México	17
1.1.1 Marco Jurídico Internacional y Nacional	17
1.1.2 Marco Jurídico Local	20
1.1.3 Las obligaciones del Estado en materia de igualdad y no discriminación	21
1.2 La política pública a favor de la no discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México	22
1.2.1 El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (2013-2018)	23
1.2.2 El Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013-2018)	24
1.2.3 Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)	25
1.2.4 Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED)	26
1.3 El diseño de política pública para eliminar la discriminación	27
1.3.1 La discriminación como problema público	27
1.3.2 La Encuesta para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México	29
1.3.3 Herramientas de política pública en materia de igualdad y no discriminación	33
1.3.4 El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014 y el Informe de Evaluación del PAPED 2014	34
1.3.5 Lineamientos generales para el diseño de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación	35
1.3.6 Indicadores sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación	35
1.3.7 Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas	36
II. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2015	39
Objetivo General	39
1. Prevención de la discriminación en la Ciudad de México	40
2. Atención de la discriminación	47
3. Denuncia de presuntas víctimas de discriminación	50
4. Combate a la discriminación en la Ciudad de México	51
5. Seguimiento y evaluación	52

III. METAS E INDICADORES PARA MEDIR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN	55
Eje 1 Prevención de la discriminación de la Ciudad de México	55
Eje 2 Atención a la discriminación	60
Eje 3 Denuncia de presuntas víctimas de la discriminación	62
Eje 4 Combate a la discriminación en la Ciudad de México	62
Eje 5 Seguimiento y evaluación	63
IV. MEDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL	65
Ficha técnica de indicadores de seguimiento del PAPED	66
La semaforización de los indicadores de seguimiento del PAPED	67
Utilidad de los instrumentos para el seguimiento y la evaluación	67
La ruta crítica para el seguimiento y la evaluación	68
FUENTES Y REFERENCIAS	70
Documentos oficiales	70
Normatividad	70
Referencias	71
Referencias bibliográficas	72
Documentos de Trabajo	72
Páginas electrónicas consultadas	73
ANEXO 1	75
Marco legal materia de Igualdad y no discriminación a nivel Internacional, Nacional y Local de la Ciudad de México	75
Marco legal de Derechos Humanos y No Discriminación en la Ciudad de México	78

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) señala en su artículo 33 que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja.

El Consejo tiene la **misión** de prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa, 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.

El COPRED surge como consecuencia de la aprobación de la LPEDDF que determina sus atribuciones y 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, que utiliza el término “eliminar” y destacando que es de la Ciudad de México.

En este contexto, el Distrito Federal es una de las 29 entidades del país (al 31 de diciembre de 2014) que cuenta con leyes antidiscriminatorias¹. 8 contemplan la creación de instituciones especializadas en la materia y fue la primera entidad que contó con un organismo especializado en discriminación².

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) se elabora por mandato de la LPEDDF conforme a su artículo 37, fracción I. El Programa tiene como objetivo proponer estrategias y líneas de acción para que el enfoque de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las acciones, políticas y programas que realizan los entes públicos del Gobierno de Distrito Federal. Cabe comentar que la versión 2015 del PAPED, utiliza la preposición “en” el Distrito Federal en lugar de “para”, de acuerdo a las reformas a la Ley en la materia publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 8 de septiembre de 2014.

La LPEDDF menciona 10 grupos³ en situación de discriminación que es preciso atender de manera diferenciada y oportuna, lo que no significa que otros

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

2 El 14 de mayo de 2014 se creó la Comisión Estatal Contra la Discriminación del Estado de Colima.

grupos no puedan ser motivo de atención por parte de los entes públicos. 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, así como de acciones afirmativas 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 la Ciudad de México, no obstante que las responsabilidades de la conducción de las políticas públicas para grupos o personas de manera específica, recaen en distintas entidades públicas. Por tanto, funda sus objetivos generales de trabajo, en la necesidad de considerar la igualdad y la no discriminación, como condiciones indispensables para alcanzar niveles de desarrollo justo, democrático y equitativo.

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

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

Por tercer año consecutivo se elabora el PAPED, aprovechando la experiencia adquirida que da la evaluación de los programas de los dos años anteriores, así como de los aprendizajes y del trabajo realizado durante los primeros tres años de funcionamiento del Consejo. Adicionalmente, ahora se cuenta con el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013-2018), que al haber incluido como área de oportunidad a la "Discriminación y Derechos Humanos" contribuye a que se implementen políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación, con el compromiso y cooperación de diversos entes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y de manera coordinada.

Como en años anteriores, se contó con la participación de organizaciones de la sociedad civil y el sector académico que con sus sugerencias enriquecieron el programa. El PAPED 2015 ha ido agregando herramientas de política pública en materia de igualdad y no discriminación, como son los Lineamientos generales para el análisis de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación y, una batería de indicadores del derecho a la igualdad y no discriminación.

Sin embargo, el aspecto más sobresaliente es que en esta ocasión el Consejo sin renunciar a su facultad de marcar directrices (artículo 37, fracción IV), se estableció las líneas de acción en consulta con los entes públicos para definir de una manera más precisa los compromisos y la corresponsabilidad en cada una de éstas.

INTRODUCCIÓN

EL Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2015 tiene como objetivo fortalecer la política de igualdad y no discriminación mediante acciones de prevención y eliminación de este problema público por parte de los entes públicos del Distrito Federal para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, esto es, a través de la implementación de metas, objetivos específicos, estrategias y líneas de acción.

El PAPED 2015 es la herramienta de política pública con la que el COPRED busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones de gobierno. Es un instrumento que orienta la acción pública con la finalidad de visibilizar la discriminación como un problema público y generar nuevas formas de convivencia e inclusión social libres de discriminación.

Como se hizo en 2013 en trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil y en 2014 incorporando la participación de la academia, la edición 2015 suma, además de los sectores ya mencionados, el punto de vista y las observaciones al diseño del Programa de las entidades públicas, a través de las y los enlaces institucionales del COPRED. Con la experiencia en temas de derechos humanos y diseño de políticas públicas de los sectores académicos y sociedad civil, se buscan procesos de participación para robustecer el documento.

El PAPED 2015 se integra de cuatro secciones. La **primera** tiene que ver con los antecedentes y fundamentos, es decir, explora las estrategias que ha llevado a cabo el Gobierno del Distrito Federal para implementar políticas públicas que atiendan las necesidades de grupos en situación de discriminación de acuerdo a las obligaciones que le confieren los instrumentos jurídicos locales, nacionales e internacionales en materia de igualdad y no discriminación. De igual manera, describe los documentos rectores de derechos humanos en la Ciudad de México como constancia de las políticas públicas que se han hecho en materia de igualdad y no discriminación.

La **segunda** presenta los ejes, metas, objetivos, estrategias y líneas de acción para el 2015. Es un documento integral que toma en cuenta la necesidad de llevar a cabo acciones que contribuyan al cambio en la cultura por la no discriminación tanto en el ámbito institucional como para los entes privados. De esta forma, el PAPED 2015 cuenta con 1 objetivo general, 5 ejes, 5 objetivos específicos, 14 estrategias y 49 líneas de acción.

La **tercera** sección contiene las metas e indicadores a través de los cuales se instrumentará el seguimiento y la evaluación de las líneas de acción contempladas. Esta etapa del ciclo de la política resulta importante para medir la ejecución de las líneas de acción para posteriormente valorar dificultades, áreas de oportunidad y el cumplimiento y eficacia de su implementación por parte de los entes públicos.

La **última** sección se refiere a la medición del PAPED, pero de una manera sugerente, ya que los entes públicos –incluido el COPRED- generaremos y

reportaremos una ficha técnica que servirá para identificar cuál es el estatus de las líneas de acción (semaforización) de las que somos responsables.

Las líneas estratégicas se armonizan con los documentos normativos y programáticos de la Ciudad de México, a decir, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018.

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

1.1 Marco Jurídico y normativo de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México

1.1.1 Marco Jurídico Internacional y Nacional

El derecho a la igualdad y a la no discriminación, es un componente esencial de los instrumentos jurídicos internacionales desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (París, 1948) la Carta de las Naciones Unidas (E.U.A, 1945) y en el caso de la Región, está presente en el preámbulo de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (Bogotá, 1948) y la **Carta de la Organización de Estados Americanos** (Bogotá, 1948).

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

Los ordenamientos ofrecen también los criterios para la definición de cada derecho. En primer término, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que la igualdad y la no discriminación están claramente vinculados, pero no son idénticos. "Las personas son libres por naturaleza por lo tanto deben ser iguales ante la Ley y no deben permitir discriminación alguna". Es de llamar la atención que están plasmados en artículos diferentes: el artículo 1 que establece que las personas "nacen" iguales en derechos y deberes y el 2 que establece

que "tienen" derechos consagrados en la Declaración sin distinción alguna.⁴

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

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

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

"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a

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

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

todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación (...)”.⁶

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

Finalmente, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, reconoce que la no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, por lo que los Estados⁸ parte deben “garantizar el ejercicio de los derechos [que en él se enuncian] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”⁹.

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

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

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

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

Derivado de esta consideración, el **Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC)** emite en mayo de 2009 la **Observación General No. 20**, dedicada específicamente a profundizar en las definiciones del derecho y sus alcances, así como en las obligaciones que adquieren los Estados suscritos al Pacto¹⁰.

En términos generales las obligaciones de los Estados en materia de no discriminación, son las siguientes¹¹:

- Respetar: El Estado debe reconocer los derechos humanos de todas las personas ya sea que vivan o transiten bajo su jurisdicción.
- Proteger: Evitar que los entes públicos violen los derechos humanos de personas o grupos; para ello, o bien que entes privados limiten, restrinjan, omitan o hagan menoscabo de ellos, debiendo instrumentar los mecanismos necesarios de carácter administrativo, civil o penal para sancionar y en su caso, resarcir el daño.
- Promover: Adoptar medidas positivas¹²

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

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

12 Para la elaboración de este programa, se utiliza la definición de medidas positivas y compensatorias que establece el artículo 4, sección XVIII, de la LPEDDF, misma que se transcribe a continuación. *Medidas positivas y compensatorias: Aquellas de carácter temporal que se implementan para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, a fin de alcanzar,*

para facilitar la realización de los derechos humanos básicos.

- Garantizar: Adoptar medidas legislativas, de política pública, administrativas y presupuestales, para asegurar que todos los derechos pueden ser disfrutados por todas las personas.

En el caso de México, la reforma publicada el 10 de junio de 2011 modifica 11 artículos de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (CPEUM), lo que constituye un importante cambio de paradigma, ya que más allá de su aspecto técnico implica una transformación esencial en la legislación mexicana¹³. Si bien el derecho a la igualdad y a la no discriminación estaba enunciado en el texto anterior a la reforma como parte de las garantías individuales, el texto reformado se armoniza enunciándolo como un derecho específico vinculado a las obligaciones del Estado tal y como lo exigen los instrumentos internacionales.

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

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio

en condiciones de igualdad, su participación en la vida pública, y eliminar prácticas discriminatorias.

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

no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

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

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”¹⁴.

Con esta acción se armoniza la legislación mexicana con el derecho internacional¹⁵, lo cual permite avanzar para obtener mecanismos de exigibilidad, promoción y garantía de todos los derechos para todas las personas en igualdad de condiciones. Esta reforma es considerada por expertos, juristas, activistas e investigadores, como el avance legislativo más importante en materia de derechos humanos que ha tenido nuestro país en los últimos años.

En el caso específico del derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, en México

14 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

existe la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 y que ha sido objeto de un largo proceso de reforma que comenzó en octubre de 2010 en el Senado el cual logra que en noviembre de 2013, se acepten las modificaciones que hizo la Cámara Diputados, para posteriormente publicarse el 20 de marzo de 2014. Con ello se armoniza con la reforma Constitucional del año 2011 y con diferentes tratados internacionales, además de cumplir con la recomendación hecha a nuestro país en 2012 por el Comité de la Convención para Eliminación para la Discriminación Racial de Naciones Unidas. Con dicha reforma se dota de más y mejores facultades al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre ellas la capacidad de imponer medidas de restitución y reparación del daño a particulares que cometan actos discriminatorios, así como la de establecer acciones afirmativas a favor de grupos en situación de discriminación y dar seguimiento más puntual a las políticas públicas y reformas legislativas que garanticen la igualdad¹⁶.

1.1.2 Marco Jurídico Local

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

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

Discriminación de la Ciudad de México¹⁷.

Las experiencias acumuladas desde que el Consejo empezó a funcionar a finales de 2011, permitieron identificar la necesidad de elaborar una propuesta legislativa para que se reformaran y adicionaran diversas disposiciones de la LPEDDF, como son la incorporación de aspectos que no fueron incluidos en la redacción original, la clarificación de algunas atribuciones del COPRED para definir mejor sus ámbitos de competencia evitando confusiones o interpretaciones diferentes de parte de los entes públicos federales y locales; y con ello ampliar y definir de mejor manera la tramitación de reclamaciones y quejas presentadas por presuntas conductas discriminatorias.

El decreto que incluye las reformas y adiciones mencionadas, fue aprobado por unanimidad el 9 de junio de 2014 por el pleno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con base en una iniciativa presentada por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa.

Específicamente, el decreto contempla que la misoginia, la xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, la bifobia, la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, serán consideradas como prácticas discriminatorias, lo cual de acuerdo al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, puede tipificarse como un delito.

A la par, las reformas dotan al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), de nuevas

17 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Disponible en línea en: http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/43/8/LPEDDF_COPRED_2014.pdf consultado el 27 de noviembre de 2014.

herramientas para optimizar la atención que brinda a las víctimas de discriminación, a fin de procurarles la reparación del daño ocasionada por la negación al acceso y goce de sus derechos.

En este sentido, se reconoce al COPRED la atribución para actuar de oficio cuando se detecte o se tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin necesidad de que medie una solicitud para tal efecto.

Asimismo, el Consejo, a través de las personas servidoras públicas que desempeñen labores de atención a víctimas de discriminación, tendrán en sus actuaciones fe pública para certificar la veracidad de los hechos relacionados con las denuncias, quejas o reclamaciones que hayan recibido, lo que fortalece la protección de los derechos de quienes sufrieron alguna conducta discriminatoria.

De igual manera, está facultado para realizar visitas que le permitan conocer y verificar las condiciones de accesibilidad y no discriminación de espacios públicos que tengan relación con las reclamaciones, quejas o denuncias de las que tenga conocimiento.

El decreto de reformas también fortalece a la Junta de Gobierno del COPRED, con la inclusión entre sus miembros permanentes de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), así como del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI), como invitados permanentes. En la misma calidad tendrá representación la Presidencia de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

En caso de concurrencia de actuaciones con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a partir del ámbito de competencia y de la naturaleza de la queja o reclamación, el COPRED solicitará a la instancia nacional la derivación del mismo para su tramitación a nivel local. Las reformas y adiciones permiten ampliar desde lo jurídico la concepción de las acciones para prevenir y eliminar discriminación y avanzar en el diseño de políticas públicas que contribuyan a que el Gobierno del Distrito Federal cumpla con las obligaciones de garantizar, promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación para todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

1.1.3 Las obligaciones del Estado en materia de igualdad y no discriminación

Los instrumentos jurídicos no solamente son útiles para la defensa, también norman los criterios mediante los cuales se diseñan políticas públicas con enfoque de igualdad, no discriminación y derechos humanos de manera estructural; con el objetivo de cumplir con las obligaciones del Estado en la materia.

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

Estos criterios se traducen de manera general, en lo siguiente:

Disponibilidad.- Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por

el cual se materializa un derecho para toda la población.

Accesibilidad.- Que los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas (física y económicamente), sin discriminación alguna.

Calidad.- Que los medios y contenidos por los cuales se materializa un derecho tengan los requerimientos y propiedades aceptables para cumplir con esa función.

Adaptabilidad.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho humano tengan la flexibilidad necesaria para poder ser modificados, si así se requiere, a fin de adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación, y responder a contextos culturales y sociales variados.

Aceptabilidad.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho sean aceptados por las personas a quienes están dirigidos, lo que está estrechamente relacionado con la adaptabilidad y criterios como la pertinencia y adecuación cultural, así como con la participación de la ciudadanía en la elaboración de la política en cuestión¹⁸.

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

18 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (OACNUDH), *Políticas Públicas y Presupuesto con Perspectiva de Derechos Humanos. Manual para servidores y servidoras públicas*, México D.F. 2010, pág. 22.

las acciones y políticas necesarias con un enfoque de derechos.

Bajo esta lógica, lo primero es reelaborar los principios como elementos fundamentales integrando las características que le son propias al derecho de igualdad y no discriminación. Dichos principios –universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad¹⁹- tienen contenidos específicos en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación, que como ya se ha descrito, también han sido resultado de construcciones paulatinas. En este sentido ha sido necesario clarificar algunos de sus contenidos en diferentes instrumentos, para lograr articularlos con las obligaciones de los Estados, los componentes o características del derecho y finalmente con las estrategias y objetivos específicos en materia de acciones y políticas públicas.

1.2 La política pública a favor de la no discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México

En términos generales, los organismos internacionales proponen a los Estados dos

19 Los principios de los Derechos Humanos, también se encuentran en los documentos internacionales y han sido objeto de continuas reelaboraciones. Sin embargo, hay algunos consensos alrededor de ellos que permiten definirlos de manera general de la siguiente manera:

Universalidad: Los derechos son aplicables a todas las personas sin distinción alguna.

Interdependencia: No hay un derecho más importante que otro. Los derechos están relacionados entre sí de manera tal que la satisfacción y goce de alguno no representa la cancelación de ningún otro,

Indivisibilidad: En complemento a lo anterior, los derechos deben considerarse en conjunto. En ello es importante considerar que la violación, restricción o negación de un derecho tiene un impacto en la realización de otros que le son complementarios.

Progresividad: La realización plena de todos los derechos para todas las personas no podrá alcanzarse de manera inmediata. Es necesario instrumentar las políticas, crear las leyes, e implementar las estructuras que permitirán paulatinamente a los Estados y gobiernos, cumplir a cabalidad con las obligaciones que tienen establecidas en materia de derechos humanos.

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

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

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

1.2.1 El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (2013-2018)

El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF 2013-2018) fue aprobado en septiembre de 2013 por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, de

conformidad con la Ley de Planeación para el Desarrollo del Distrito Federal²⁰.

El documento contiene un diagnóstico de los antecedentes, contexto, retos y visión de nuestra ciudad, incluyendo un balance de las condiciones del Distrito Federal al momento del diseño del Programa. Este diagnóstico se realizó a través de cinco foros temáticos que incluyeron 33 mesas de trabajo, una consulta pública vía electrónica, además de una encuesta presencial. En una segunda fase, se sostuvo un proceso intenso de trabajo conjunto con todos los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal. Los ejes alrededor de los cuales se articulan las estrategias generales y las líneas de acción son los siguientes:

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

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

²⁰ Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2013.

- Las mujeres
- Los niños y las niñas
- Las y los jóvenes
- Los pueblos y comunidades indígenas
- Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersexuales (LGBTTTI)
- Las poblaciones callejeras
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Las personas víctimas de trata y explotación sexual²¹

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

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

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

Los dos primeros, establecen contenidos específicos en materia de defensa de derechos e igualdad de género que tienen relación directa con la temática de la no discriminación. En el caso del enfoque transversal de

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

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

1.2.2 El Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013-2018)

Los programas sectoriales desagregan en objetivos y metas de mediano plazo, los lineamientos contenidos en el PGDDF 2013-2018 para una materia específica. En este caso, el PSDSEI 2013-2018 regirá las actividades de los entes públicos encargados del sector de desarrollo social en el Gobierno de la Ciudad de México.

La elaboración del PSDSEI 2013-2018 estuvo coordinada por la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal y es el resultado del trabajo conjunto con más de veinte entes públicos del Gobierno la Ciudad de México: Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades; Secretaría de Salud; Secretaría de Gobierno; Secretaría de Cultura; Secretaría de Protección Civil; Secretaría de Educación; Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación; Consejería Jurídica y de Servicios Legales; Procuraduría

Social; Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia; Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal; Subsecretaría de Participación Ciudadana; Fondo para el Desarrollo Social; Instituto de la Juventud; Instituto de las Mujeres; Instituto para la Atención y Prevención de Adicciones; Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad; Instituto de Asistencia e Integración Social, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, Dirección General de Igualdad y Diversidad Social y Dirección General del Registro Civil.

El documento final fue validado en el seno del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, acorde a lo establecido en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, y sometido a consideración del Ejecutivo Local, quien finalmente lo publica en la Gaceta Oficial el 21 de octubre de 2014.

En el PSDSEI 2013-2018 la no discriminación y derechos humanos, violencia y alimentación conforman las tres áreas de oportunidad que orientan todas las acciones del programa. Cada una de ellas está integrada por un diagnóstico, que contiene las condiciones, limitaciones y exigencias de la población que habita y transita en la Ciudad de México en cada uno de los rubros mencionados.

Las áreas de oportunidad se estructuran alrededor de objetivos, metas y líneas de acción retomados del Programa General de Desarrollo 2013-2018, incluyendo también las metas, indicadores y políticas públicas sectoriales.

Los objetivos, metas y líneas de acción establecidas en el Programa Sectorial de

Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, serán de observancia obligatoria para la Administración Pública del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

1.2.3 Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)

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

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

El PDHDF requirió para su implementación de la aprobación de la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (LPDHDF), que entre otras cuestiones, mandata a los entes públicos a incorporar en sus procesos de programación y evaluación las líneas de acción que marca el Programa, aportar información y colaborar en la actualización del Diagnóstico cada seis años

y avanzar en el cumplimiento de las metas programadas²².

El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación ocupa el capítulo 6 que se compone de 5 atributos o temas, 9 estrategias, y 42 líneas de acción que involucran a 16 entes responsables²³. El COPRED participa en el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, en calidad de invitado permanente y forma parte de la Coordinación Colegiada del Espacio de Participación (EP) sobre el Derecho a la Igualdad y a la No discriminación, y participa en los EP de los derechos de pueblos y comunidades indígenas; de la población callejera; de la población LGBTTTI; derechos sexuales y reproductivos, y; de las mujeres²⁴.

1.2.4 Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED)

El PAPED se elabora por mandato de la LPEDDF conforme a su artículo 37, fracción I, tiene como objetivo, establecer estrategias y líneas de acción para que el enfoque de

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

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

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

igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las acciones que realizan los entes públicos del Gobierno de Distrito Federal.

Lograr esa transversalidad implica la consolidación de otros procesos, como los relativos a la capacitación y profesionalización de las personas públicas y distintas acciones de armonización legislativa e institucionalización. La primera edición del PAPED se hace en 2013, a partir de una serie de estrategias generales, diseñadas en función de los datos disponibles acerca de las condiciones de vida, trabajo y convivencia de las personas, poblaciones y grupos en situación de discriminación. El PAPED 2013 estaba estructurado alrededor de 5 objetivos, 12 estrategias y 32 líneas de acción.

Para el PAPED 2014, el COPRED ya había avanzado en la configuración de la discriminación como un problema público, punto de partida para el diseño de acciones, programas y políticas a partir de dicha definición. A mediados del 2013 contaba con los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013), siendo este instrumento el primero en su tipo enfocado específicamente a la Ciudad de México, pero además con otros aportes significativos, como desagregar los datos por delegación, la inclusión de 40 grupos de población entre los cuales por primera vez se hacían preguntas relativas a la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual, sin englobarlos en el uso exclusivo del término de diversidad sexual. También se incluyeron otros grupos, que generalmente no se consideran en otros instrumentos, como son las personas de talla baja, las personas con tatuajes, las personas afrodescendientes

o las personas judías entre otras, y que no necesariamente se visibilizan en situación de vulnerabilidad y/o discriminación de acuerdo a los marcos jurídicos y programáticos de la Ciudad de México. Estos datos permitieron la elaboración de un diagnóstico más amplio sobre la discriminación y un mejor diseño de los 4 objetivos, 14 estrategias y 34 líneas de acción que lo componen.

Es importante además señalar que el PAPED 2014 contiene metas e indicadores de seguimiento lo que representa un aspecto de mejora respecto al Programa del 2013. Gracias a esta inclusión, fue posible generar un informe con datos relevantes acerca de las líneas de acción implementadas, los avances, obstáculos y áreas de oportunidad que derivan de la implementación y fortalecer con ello el diseño del PAPED 2015.

1.3 El diseño de política pública para eliminar la discriminación

Como ya se ha expuesto en apartados anteriores, de acuerdo a los marcos normativos internacionales, nacionales y locales, la discriminación se define como el trato diferenciado hacia personas y grupos en situación de desventaja y se materializa en el acceso desigual a los derechos civiles, económicos, políticos y culturales. Se profundiza cuando además existe exclusión de la posibilidad de incidir en la toma de decisiones o de acceso a los mecanismos que sirven para denunciar o hacer exigible un derecho. Es por ello que en la elaboración de propuestas para combatir y eliminar la discriminación, los Estados y gobiernos se obligan a reconocer las diferencias que generan en la práctica condiciones de desigualdad y a implementar las medidas

necesarias para atender las deficiencias y necesidades de grupos específicos.

En este sentido, toda acción encaminada a cumplir con las obligaciones de proteger, promover, respetar y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación implican la consideración de inicio, de que la discriminación es un problema público de carácter social, partiendo para ello de un diagnóstico específico que supone la orientación de recursos para el cumplimiento del mandato de eliminarla y prevenirla.

Bajo estos preceptos, el COPRED se da a la tarea de diseñar el PAPED como una herramienta que permite articular acciones orientadas y concertadas para avanzar en la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México de manera progresiva, tomando en cuenta que su edición anual se alinea con Programas de más largo alcance y con metas más amplias, por lo que es necesario construir avances significativos y sólidos cada año.

1.3.1 La discriminación como problema público

Definir la discriminación como problema público es el primer paso para el diseño de políticas públicas orientadas a prevenir y eliminar la discriminación, que es la misión fundamental del COPRED. Ello constituye un reto complejo para el diseño de acciones, programas y políticas, en dos sentidos, en primer lugar, para lograr que la igualdad y la no discriminación se consoliden como un enfoque transversal a todas las acciones, programas y políticas públicas que se diseñan, implementan y evalúan en el Gobierno de la Ciudad de México. Para efecto del

diseño de este programa, la transversalidad del enfoque implica que la perspectiva de igualdad y no discriminación debe permear todas las estructuras gubernamentales de la Administración Pública del Distrito Federal de manera evidente y objetiva.

En segundo lugar, porque –como ya se ha comentado en el apartado anterior-, el COPRED también tiene la atribución de elaborar el PAPED, el cual constituye una herramienta de política pública que establece objetivos, estrategias y líneas de acción específicas para cumplir con las obligaciones del Estado en la materia y orientar a los entes públicos para incorporar dichas acciones a las actividades institucionales que realizan de manera anual, en correspondencia con la planeación y presupuestación establecida para los entes públicos en la Ciudad de México.

Acorde a ello, en el esfuerzo de comprender el fenómeno de la discriminación de manera amplia, resulta fundamental subrayar el efecto social negativo que produce la limitación de derechos y oportunidades. Como todo problema social, la discriminación se expresa de maneras diversas, ya que se trata de un fenómeno multifactorial en el que causas y efectos se mezclan. La discriminación en tanto problema público, produce diversos efectos desfavorables tanto para la sociedad en su conjunto, como para grupos específicos de la población a quienes históricamente y a partir de la construcción de estigmas y prejuicios sin fundamento, se les ha colocado en una situación de abierta desventaja en la realización efectiva de todos sus derechos.

Es evidente que la discriminación es un fenómeno complejo, contextual, de raíces profundas y diversas; un problema

estructural que se manifiesta de diversas formas, como la inequidad en la distribución de riqueza, la desigualdad en el acceso a oportunidades de desarrollo, la pobreza, la intolerancia traducida en expresiones de odio y desprecio a lo diferente, la violencia, el machismo, etcétera.

En este nivel de análisis se identifican las áreas de funcionamiento estatal y/o social que se consideran clave, tanto por su efecto social negativo a la hora de ser productoras de prácticas discriminatorias, como por constituir campos susceptibles de intervención para el COPRED y contribuir a desarticular dichas prácticas. De esta forma, se considera que una política contra la discriminación en el Distrito Federal se aborda a partir de tres núcleos problemáticos, a saber:

1. Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia;
2. Políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos; y
3. Educación, promoción y cultura de no discriminación.

Estos ámbitos coinciden con aquellos espacios o núcleos que resultan estratégicos para cualquier política que se proponga eliminar la discriminación y adecuados a los instrumentos de política pública al alcance de COPRED. Se amplían y complementan de manera significativa para efectos de este programa con los resultados de la EDIS-CdMx 2013 y los resultados del Informe de Evaluación del PAPED 2014.

El diagnóstico de las condiciones de vida trabajo y convivencia, se realiza de manera amplia tanto en el PGDDF 2013-2018 como en el PSDSEI 2013-2018, procesos en los cuales el COPRED participó con la

información disponible de las encuestas y los datos estadísticos y sociodemográficos sobre los grupos de población en situación de discriminación utilizados tanto en las monografías disponibles en el sitio web del Consejo, como en el PAPED 2013.

Es por ello, que para la elaboración del PAPED se parte de considerar la discriminación como un problema público que amerita una estrategia amplia de acción planeada y concertada, diseñada con objetivos concretos, con los recursos suficientes para llevarla a cabo y los mecanismos para su evaluación a mediano y largo plazo.

En consecuencia, el PAPED 2015 en su primera sección hace un análisis de los instrumentos de política pública generados hasta el momento para el diseño del presente programa. Se trata de un diagnóstico a partir de la estrategia programática, que se propone a contribuir en una nueva cultura del trato igualitario, de institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

1.3.2 La Encuesta para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

Para configurar las características y las distintas formas en que se presenta el fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, y consecuentemente diseñar una estrategia de política pública que lo atendiera de manera efectiva, era necesario en primer término, generar datos y algunas líneas analíticas para avanzar en la definición de la discriminación como problema público y con ello fortalecer el diseño de acciones para prevenirla y eliminarla.

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

De los resultados de ésta es que se obtienen algunas líneas diagnósticas que sirven de directrices generales para la elaboración del presente Programa. La encuesta señalada constituye un primer gran esfuerzo para analizar un fenómeno que implica prácticas culturales, conductas aprendidas y normalizadas, difusión de prejuicios e ideas preconcebidas que no son fácilmente aceptadas e identificables. De ahí la necesidad de aplicar un instrumento que dé cuenta de las percepciones y prácticas que se relacionan con la discriminación en todas sus formas en la Ciudad de México.

La metodología de la encuesta comprende tanto a las personas que viven en la Ciudad de México, como a las que transitan, ya que se levantaron cuestionarios tanto en hogares como en las terminales de autobuses. En total, comprende 5,200 personas entrevistadas, 4,800 en hogares. Algunos aspectos relevantes de la metodología se ilustran en el siguiente cuadro²⁵.

²⁵ La metodología está detallada en Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, (EDIS-CdMx 2013) disponible en línea en: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr___PRESENTACION_E_INTRODUCCION. Consultado el 13 de enero de 2014.

Cuadro 1

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



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

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

En términos generales la EDIS-CdMx 2013 permite identificar las líneas estratégicas de atención, prevención, combate y eliminación y mecanismos de seguimiento y evaluación para el diseño de política pública orientada al diseño de acciones, programas y políticas para prevenir y eliminar la discriminación.

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

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

De ahí que las tareas de difusión resultan sumamente importantes, ya que de este modo, las personas podrían identificar prácticas discriminatorias aparentemente normalizadas, así como los mecanismos de los cuales disponen para hacer exigible este derecho.

Cuadro 2



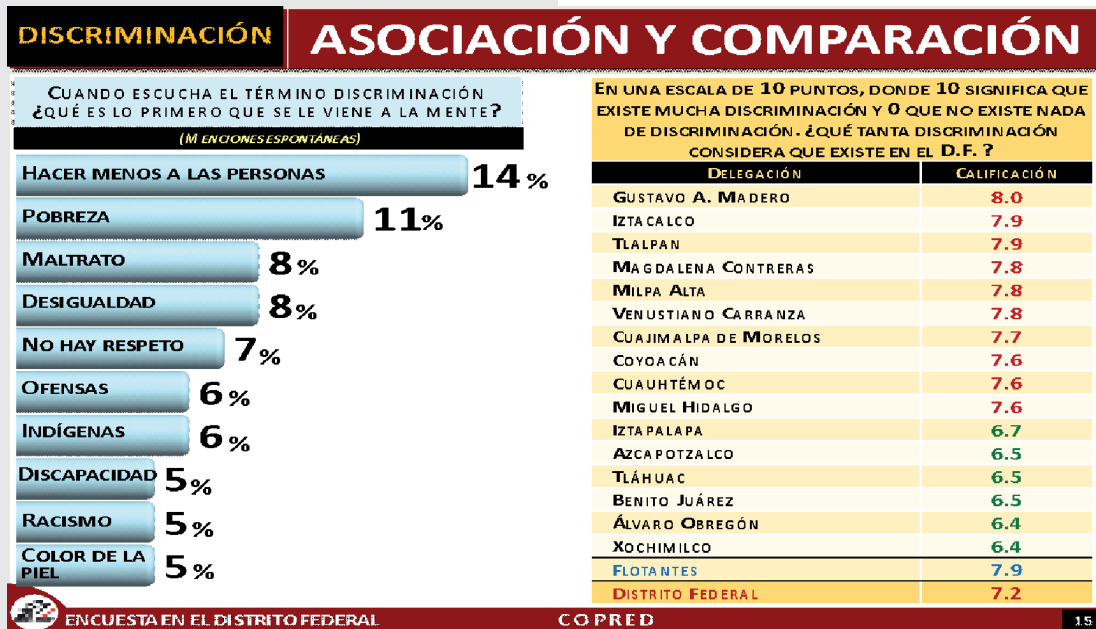
Un 77 por ciento de las y los encuestados, considera que se respetan poco o no se respetan los Derechos Humanos de la población en el Distrito Federal.

Un primer hallazgo de la encuesta para el diseño de acciones, políticas y programas, es cuando las respuestas de las/os entrevistados apuntan a que la discriminación se considera un problema grave, una vez que se visibiliza.

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

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

Cuadro 3



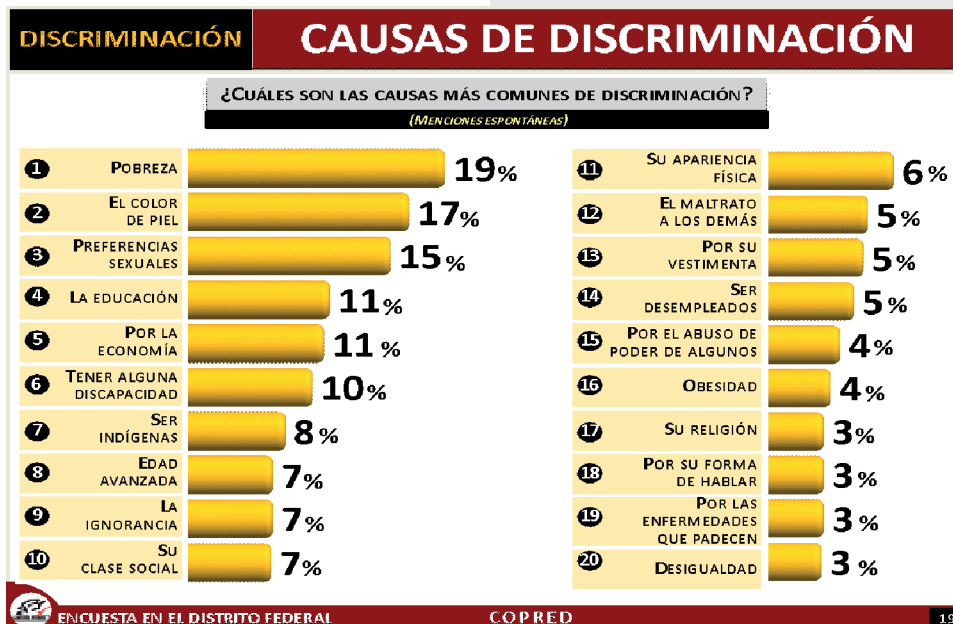
Las personas que viven en la Ciudad de México consideran que las causas más comunes de la discriminación son la pobreza, el color de la piel, la orientación y/o preferencia sexual²⁶, el nivel educativo y la situación económica.

Estos hallazgos ameritan una reflexión más detenida. En el primer caso, la pobreza es una expresión de la falta de opciones equitativas para el desarrollo. En muchos casos, también es causa y consecuencia de un trato desigual, injusto y excluyente.

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

En estos términos, es importante avanzar en asegurar que todas las acciones, los programas y las políticas sean diseñados considerando estas desigualdades entre las personas y estén orientadas a generar opciones de igualación entre algunas personas y grupos. Asimismo, obligan a que los entes públicos implementen acciones, programas y políticas con un enfoque transversal de no discriminación, que aseguren la universalidad, el acceso, la disponibilidad y la accesibilidad de todas las personas a todos los bienes y servicios que el Gobierno del Distrito Federal proporciona, así como el diseño acciones afirmativas y medidas compensatorias en los casos que así se requiera.

Cuadro 4



Por otra parte, ello también apunta a la importancia de avanzar en el trabajo de capacitación y profesionalización de personas servidoras públicas para que en su trabajo cotidiano identifiquen y eliminen las prácticas que restringen, obstaculizan o violen los derechos de las personas que viven y transitan por la Ciudad de México.

Estos hallazgos confirman la necesidad de avanzar en el diseño de acciones que se traduzcan en acciones concretas para que el Gobierno del Distrito Federal cumpla con las obligaciones de proteger, promover, garantizar y respetar el derecho a la igualdad y a la no discriminación; al tiempo que es congruente con las líneas trazadas en el PGDDF 2013-2018 en donde la equidad e inclusión social son el primero de los ejes que proponen una política social de desarrollo que sea incluyente y parta de un proceso planificado, responsable y participativo.

Derivado de este análisis el PAPED 2015 propone objetivos alrededor de líneas estratégicas de prevención, atención a la ciudadanía, fortalecimiento de mecanismos de denuncia y exigibilidad, acciones para el combate y la eliminación y seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.

1.3.3 Herramientas de política pública en materia de igualdad y no discriminación

En función del análisis del marco normativo y jurídico, el PAPED 2105 se concibe como una herramienta que debe ir acompañada de otros instrumentos para fortalecer el trabajo de implementación y evaluación.

Derivado de las experiencias anteriores y acorde a las líneas estratégicas establecidas por la Jefatura de Gobierno, es el componente central de una caja de herramientas diseñada con un conjunto de instrumentos para avanzar en la transversalización del enfoque

de igualdad y no discriminación en la política pública de la Ciudad de México. Esta caja de herramientas se compone, además del Programa, del análisis del Informe de Evaluación del PAPED 2014, los Lineamientos generales para el análisis de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación, la batería de indicadores de seguimiento del Programa y de diseño y el Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas; mismos que se describen a continuación.

1.3.4 El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014 y el Informe de Evaluación del PAPED 2014

El PAPED 2014 contó por primera vez con metas e indicadores, así como un mecanismo de seguimiento y evaluación, para conocer, avances, retos y ventanas de oportunidad señaladas por los entes públicos responsables de las líneas de acción del Programa.

Para estar en condiciones de acompañar la implementación y evaluar el cumplimiento de las metas, se inició un proceso administrativo para que los entes públicos nombraran enlaces específicamente para esta actividad. En total se nombraron 97 enlaces de 60 entes públicos a los cuales se les dio un taller para el llenado de un cuestionario para recopilar información.

La Subdirección de Seguimiento y Evaluación de la Coordinación Académica del COPRED, fue la encargada del diseño del instrumento y de trabajar con los/as enlaces para el llenado del mismo, sistematizar y analizar la información obtenida por este medio y elaborar el Informe correspondiente.

Este procedimiento concebido como una actividad de largo plazo y permanente, tiene como objetivo institucionalizar los mecanismos de evaluación con mayor precisión y claridad para el avance progresivo en la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

Así, el Informe de Evaluación del PAPED 2014 orientó algunas estrategias de la edición 2015, entre las cuales destacan las de profesionalización y capacitación, investigación para la elaboración de un diagnóstico sobre la discriminación y las encaminadas a fortalecer el trabajo con la ciudadanía, la academia y la sociedad civil, entre otras.

En 2015, el COPRED pretende ampliar la red de enlaces institucionales y mejorar el instrumento de recopilación de información para hacer su llenado más sencillo, así como la capacitación de los/as enlaces para el llenado del mismo y el impulso a la implementación de las actividades del Programa.

El generar información acerca de las distintas formas en que el quehacer de los entes públicos se vincula con las obligaciones de promoción del trato igualitario, permitirá identificar los mecanismos de progresividad que son indispensables para el diseño de medidas efectivas con enfoque de derechos humanos, y en específico de igualdad y no discriminación.

Por otra parte, también se busca articular las acciones de los entes de gobierno, orientándoles a procesos de coordinación interinstitucional, que se traducen en estrategias integrales, y transversales, una condición que también se establece en los

marcos internacionales de referencia sobre derechos humanos.

1.3.5 Lineamientos generales para el diseño de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación

De acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 37, fracción II, el COPRED tiene la atribución de elaborar y emitir anualmente los lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.

Esta herramienta de política pública se revisará y ampliará en función de los hallazgos encontrados para proporcionar a los entes públicos los elementos tanto de contenido como metodológicos para el diseño, implementación y evaluación de acciones, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación.

Los lineamientos son una guía orientadora que establece los componentes que deben estar presentes en el diseño de las acciones que realiza el Gobierno de la Ciudad de México para hacer efectivo el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Finalmente, contiene las acciones generales que son indispensables de construir para cumplir con las obligaciones del Estado relativas al derecho de la igualdad y no discriminación.

Este es un elemento nuevo que también responde a las necesidades expresadas por los entes públicos, en donde se solicita apoyo y acompañamiento por parte del

COPRED para cumplir con las líneas de acción del PAPED.

1.3.6 Indicadores sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación

El PAPED 2014 incluía metas e indicadores para medir la ejecución de las líneas de acción. Sin embargo, es necesario tener elementos más certeros de medición, que den cuenta de que efectivamente se avanza en el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos y en específico del derecho a la igualdad y a la no discriminación; por lo que para el 2015 se planea contar con indicadores de seguimiento que no sólo den cuenta de los avances de la implementación de las líneas de acción, sino que también aporten información acerca de las características de diseño de los programas, y de los procesos internos que forman parte del sustento del ciclo de la política pública.

En este sentido, la batería de indicadores que se plantea de manera más amplia parte de considerar la transparencia y rendición de cuentas como un componente indispensable para programar, presupuestar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas y en especial aquellas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Cabe resaltar que el PAPED es un programa que contiene acciones sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por lo que los indicadores permitirán conocer qué acciones se desarrollan en relación a éste. Su finalidad no es -en principio- medir solamente los componentes del derecho, y las obligaciones del Estado, sino valorar qué acciones se realizan y cuántas líneas de

acción y metas del PAPED se ejecutan. No obstante, la suma de acciones en el mediano y largo plazo deberá abonar a garantizar de manera efectiva el derecho a la igualdad y no discriminación en el Distrito Federal.

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

1.3.7 Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas

De acuerdo a la LPEDDF, en su artículo 37, fracción XIII, es atribución del Consejo *“Elaborar y mantener actualizado un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos;”* es por ello que para el cumplimiento de dicha atribución y con la seguridad de afirmar que el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio es una herramienta concreta y efectiva para lograr la transversalidad del enfoque de igualdad y no discriminación en el diseño e implementación de acciones, programas y políticas públicas; la Coordinación Académica del Consejo elaboró un manual básico del uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio para personas servidoras públicas del Gobierno del Distrito Federal.

El manual está construido con el objetivo de lograr que documentos oficiales y de política pública se redacten utilizando un lenguaje

incluyente, no sexista y no discriminatorio. Lo anterior fue una necesidad identificada en el trabajo con los enlaces del COPRED y con el Evalúa D.F, quien tiene la atribución de emitir anualmente los Lineamientos para la Elaboración de Reglas de Operación de los Programas Sociales del Gobierno del Distrito Federal.

El Manual parte de la consideración esencial de que el enfoque de no discriminación, aplicado al diseño e implementación de políticas públicas, pone especial relieve en asegurar acceso a todas las personas a los bienes y servicios que el Estado ofrece a fin de generar condiciones específicas de equidad para el desarrollo de todas y todos.

La igualdad en el trato implica que todas y todos tengan los mismos derechos, partiendo del reconocimiento de las diferencias y desventajas que existen en las sociedades y por ello, se hace necesario establecer las prioridades específicas que se requieren para atender en el diseño e implementación de medidas y estrategias que permitan que todas las personas alcancen niveles óptimos de desarrollo y bienestar.

En consecuencia, el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de la igualdad y la no discriminación como eje central y operativo para todo el actuar gubernamental, como una condición básica y transversal, entendiendo con ello que esta perspectiva debe permear toda forma de acción pública.

En este sentido, se considera una condición de transversalidad la construcción de un lenguaje incluyente, que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que elimine

los genéricos en masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna libre prejuicios, estigmas y discriminación.

El Manual, partiendo de este objetivo contiene directrices y opciones de redacción para nombrar acciones y grupos de personas en situación de discriminación así como un glosario de términos acorde a los establecidos en la LPEDDF.



II. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2015

Las principales líneas de acción para el PAPED 2015 se desprenden del análisis de la información que se genera partir de los datos de: la legislación, normatividad y reglamentación en materia de igualdad y no discriminación, la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013), elaborada por el COPRED, el diagnóstico que de ella se deriva, el Informe de Evaluación del PAPED 2014, a través del cual se tiene una valoración de las acciones desarrolladas por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México, el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, así como del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Las versiones 2013 y 2014 del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, así como la misión y visión del COPRED, son referentes para la elaboración del Programa que se emite en 2015. El PAPED 2014 consideró indicadores de cumplimiento para la medición de las líneas de acción, un semáforo para la medición, así como la incorporación de entes públicos responsables y corresponsables de la implementación de las mismas. A través de estos instrumentos el Consejo pudo identificar a los entes públicos encargados de llevarlas a cabo y resulta oportuno recordar que existe un mandato de Ley (LPEDDF, 2014) al respecto²⁷.

27 El capítulo I, correspondiente a las disposiciones generales señala en el artículo 2: Es obligación de las autoridades del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las individuos gocen, sin discriminación alguna, de 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 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

Para la edición actual, el Programa contiene líneas de acción en relación a los ejes de prevención, atención y combate a la discriminación en la Ciudad de México, así mismo se adhiere lo relacionado a los mecanismos de exigibilidad, acciones afirmativas y medidas compensatorias, así como algunas acciones que se vinculan con el sector privado y público en general.

A continuación se presentan el objetivo general, así como los específicos, estrategias, metas y líneas de acción por eje, a decir, acciones de prevención y atención de la discriminación, mecanismos de denuncia, exigibilidad y reparación del daño, acciones de combate al problema y aquellas relacionadas con el seguimiento y evaluación.

Objetivo General

FORTALECER LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A TRAVÉS DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS ENTES PÚBLICOS, CON LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL CON LA FINALIDAD DE RESPETAR, PROTEGER, PROMOVER Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE HABITAN Y TRANSITAN EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

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.

1. Prevención de la discriminación en la Ciudad de México

Objetivo específico 1. Prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México.

ESTRATEGIA 1.1 Involucrar, a través de la coordinación interinstitucional, a los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal en el desarrollo de estrategias y acciones de difusión de la legislación, normatividad y reglamentación en materia de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

1.1.1 Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en la materia.

Entes públicos responsables: COPRED, Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de

Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF (Capital 21), Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 22, Frac. XI; Art. 18, Frac. III; Art. 32, Frac. XI; Art. 37, Frac. X.

1.1.2 Divulgar los contenidos de diagnósticos y estudios por grupo de población en situación de discriminación que reflejen el estado actual de los mismos con la finalidad de que se tomen en cuenta para el diseño e implementación de proyectos, programas y políticas públicas.

Entes públicos responsables: COPRED, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, INDEPEDI, DGIDS, Sedeso, Evalúa DF.

Entes públicos corresponsables: Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. VI; Art. 37, Frac. XXII.

ESTRATEGIA 1.2 Llevar a cabo acciones de difusión que promuevan prácticas no discriminatorias, de eliminación de la violencia y el trato igualitario de las personas, grupos y comunidades.

Líneas de acción

1.2.1 Difundir a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: qué es la discriminación, cuáles son las conductas y prácticas que la provocan, consecuencias y mecanismos de denuncia, haciendo énfasis en aquellos grupos que han sido mayormente discriminados.

Entes públicos responsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF (Capital 21), Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, COPRED, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 18, Frac. III; Art. 37, Frac. X.

1.2.2 Difundir información sobre las conductas que provocan violencia de género y prácticas discriminatorias en el ámbito social, público y privado en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: Inmujeres-DF.

Entes públicos corresponsables: COPRED, Delegaciones políticas del DF, IAAM, Sistema DIF-DF, Injuve DF, IASIS, INDEPEDI, DGIDS, Sedeso, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social, SEDEREC, Metrobús, STC-Metro, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos, Capital 21, PROSOC, PAOT, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, PGJDF, SSP, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDUVI, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, STyFE, SECTUR, SEDEMA, CAEPCCM, EAPDF, Instituto de Formación Profesional, INVEA, INVI, IAPA, INDEPORTE DF, Instituto Técnico de Formación Policial, SACMEX.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. X y XII. Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal Art. 23, Frac. X. Ley del Instituto de las Mujeres el Distrito Federal Art. 8, Frac. II, III, XII.

ESTRATEGIA 1.3. Diseñar e implementar acciones de promoción y difusión que promuevan una cultura de convivencia, respeto, libre de discriminación, a través del combate y eliminación del acoso escolar (bullying) en el ámbito educativo.

Líneas de acción

1.3.1 Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) en el ámbito educativo del nivel medio superior en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: SEDU, IEMS.

Entes públicos corresponsables: Inmujeres DF, SEDEREC, Injuve DF, INDEPEDI, DGIDS,

COPRED, Delegaciones políticas del DF, Sedeso.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 14, Frac. XI.

1.3.2 Gestionar la vinculación con instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte para brindar información acerca de: a) qué es el acoso escolar (bullying) b) acciones que pueden llevarse a cabo para prevenirlo.

Entes públicos responsables: SEDU.

Entes públicos corresponsables: Inmujeres DF, SEDEREC, Injuve DF, INDEPEDI, DGIDS, COPRED, Delegaciones políticas del DF, Sedeso.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 14, Frac. IV; Art. 24, Frac. XII.

1.3.3 Capacitar al personal docente y administrativo de planteles educativos del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte y del medio superior, sobre detección de la violencia escolar y las acciones discriminatorias.

Entes públicos responsables: SEDU a través de la Dirección General de Educación Básica, IEMS.

Entes públicos corresponsables: Inmujeres DF, Injuve-DF, DGIDS, Sistema DIF-DF, COPRED, Delegaciones políticas del DF, Sedeso.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 14, Frac. IV.

1.3.4 Proporcionar atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la detección oportuna de casos de violencia escolar.

Entes públicos responsables: LOCATEL, CEJUR.

Entes públicos corresponsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 16, Frac. II.

ESTRATEGIA 1.4 Diseñar y adecuar documentos normativos y reglamentarios que permitan detectar y prevenir prácticas discriminatorias en las entidades públicas, así como la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

1.4.1 Incorporar contenidos de prevención de la discriminación en los documentos reglamentarios de los entes públicos del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21,

Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 35, Frac. II.

1.4.2 Construir herramientas administrativas que permitan la implementación de documentos reglamentarios en las entidades públicas del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: CEJUR, Contraloría General, EAPDF, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF (Capital 21), Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 35, Frac. II.

1.4.3 Promover la prevención y visibilización de la discriminación en las entidades públicas.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes corresponsables: Jefatura de Gobierno, Secretaría de Gobierno, CEJUR, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI,

DGIDS, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del DF, PGJDF, SSP, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Delegaciones políticas del DF, SEDECO, SECTUR, INVI, SEDUVI, SECTUR, INVEA, STyFE, Secretaría de Cultura, SEMOVI, INVI, SECTUR, SEDEMA, PAOT, PROSOC, SEFIN, SOBSE, COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. II; Art. 11, Frac. I.

1.4.4 Realizar procedimientos de verificación a los establecimientos mercantiles con el objeto de revisar que cuenten con placas que tengan la leyenda ***“no se discrimina el ingreso a ninguna persona”***.

Entes públicos responsables: SEDECO, Delegaciones políticas del DF, Secretaría de Gobierno.

Entes públicos corresponsables: COPRED, INVEA.

Fundamento legal: Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, Art. 10, Apartado B, Frac. II, inciso c); LPEDDF Art. 9.

1.4.5 Fortalecer las obligaciones de las entidades públicas a través de la incorporación de cláusulas antidiscriminatorias en los reglamentos internos.

Entes públicos responsables: Contraloría General del DF, COPRED.

Entes públicos corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESOS,

IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF (Capital 21), Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 2; Art. 35, Frac. III.

ESTRATEGIA 1.5. Promover estudios e investigaciones sobre la discriminación, la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación con participación intersectorial con la finalidad de que abonen al diseño de proyectos, programas y políticas públicas en la materia.

Líneas de acción

1.5.1 Contar con información actualizada sobre los grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. VI; Art. 37, Frac. XXII.

1.5.2 Propiciar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la discriminación en la Ciudad de México con entes públicos que trabajan con grupos poblacionales.

Entes públicos responsables: COPRED

Entes públicos corresponsables: IAAM, INDEPEDI, Injuve DF, Sistema DIF DF, IASIS, SEDEREC, Inmujeres DF, DGIDS, Sedeso, Evalúa DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XXII; Art. 11 Frac. III; Art. 14, Frac. VI.

1.5.3 Desarrollar actividades de promoción de estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México con estudiantes de universidades públicas y privadas a nivel licenciatura.

Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XXII; Art. 13, Frac. VI.

1.5.4 Fortalecer los conocimientos en materia de no discriminación de las y los jóvenes que realizan investigación en el COPRED.

Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XXII; Art. 13, Frac. VI.

ESTRATEGIA 1.6 Brindar información al sector privado y población en general sobre el trato igualitario y la no discriminación haciendo énfasis en el respeto a la diversidad religiosa, sexual, étnica y cultural en la Ciudad de México.

Líneas de acción

1.6.1 Brindar información al sector privado y población en general sobre el trato igualitario y la no discriminación haciendo énfasis en el respeto a la diversidad religiosa, sexual, étnica y cultural en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: Delegaciones políticas del DF, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, DGIDS, INDEPEDI, Sedeso, SEDU, IEMS, Secretaría de Cultura, COPRED, SEDECO, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del Distrito Federal.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. II y IX; Art. 37, Frac. XVI.

1.6.2 Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: Art. 13, Frac. II; Art. 37, Frac. XVI.

1.6.3 Promover el desarrollo de espacios de reflexión con organizaciones de la sociedad civil, la academia y entes públicos para analizar, discutir y realizar propuestas en relación al problema de la discriminación, sus consecuencias y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED, SEDEREC, IAAM, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIFDF, INDEPEDI, DGIDS, Secretaría de Cultura, Sedeso, SEDU, CEJUR, SECTUR, STyFE.

Entes públicos corresponsables: Secretaría de Gobierno, Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. II; Art. 37, Frac. XXVII.

ESTRATEGIA 1.7 Desarrollar procesos educativos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

1.7.1 Elaborar documentos que brinden información acerca de los procesos de formación de las personas servidoras públicas del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: COPRED, Oficialía Mayor, a través de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, EAPDF.

Entes públicos corresponsables: Delegaciones políticas del DF, PGJDF, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XVII; Art. 13, Frac. V.

1.7.2 Elaborar documentos que sirvan de guía para el desarrollo de planes, programas o proyectos de formación y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas servidoras públicas del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: EAPDF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Capacitación y Desarrollo de Personal, IAAM, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, DGIDS, SEDEREC, Secretaría de Cultura, SSP, PGJDF, SECTUR, Sedeso, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEDU, SEMOVI, SOBSE, STyFE, SEDEMA, Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XVII; Art. 13 Frac. IV y V.

1.7.3 Diseñar documentos que permitan implementar los contenidos de planes, programas o proyectos de formación y capacitación para personas servidoras públicas.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: EAPDF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Capacitación y Desarrollo de Personal, IAAM, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, DGIDS, SEDEREC, Secretaría de Cultura, SSP, PGJDF, SECTUR, Sedeso, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEDU, SEMOVI, SOBSE, STyFE, SEDEMA, Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XVII; Art. 13 Frac. IV y V.

1.7.4 Realizar procesos de formación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: EAPDF, CEJUR, Contraloría General, Oficialía Mayor, PGJDF, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Sedeso, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, PROSOC, PAOT, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, IAAM, Inmujeres DF, Injuve DF, DIF DF, INDEPEDI, IAPA, INVEA, DGIDS, INVI, LOCATEL, IEMS, Instituto Técnico de Formación Policial, CAEPCCM, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, Servicios de Salud Pública del DF, SACMEX, STC Metro, Sistema de Radio y Televisión Digital del GDF, Evalúa DF, JLCA, Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. IV; Art. 37, Frac. XVII.

1.7.5 Fortalecer los conocimientos de las/os enlaces institucionales del COPRED, a fin de que cuenten con información sobre el marco normativo y programático, así como del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso,

SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 32, Frac. IV; Art. 37, Frac. XVII.

ESTRATEGIA 1.8 Visibilizar y reconocer las buenas prácticas a favor del trato igualitario y la no discriminación en el sector público y privado de la Ciudad de México.

Líneas de acción

1.8.1 Promover la ejecución de acciones a favor de la igualdad y la no discriminación en las entidades públicas del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: Contraloría General del Distrito Federal.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. IX; Art. 37, Frac. XV.

1.8.2 Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en el sector privado.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: STyFE, DGIDS, IAAM, SEDEREC, IASIS, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, Secretaría

de Salud, Secretaría de Educación, IEMS, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, SECTUR, SEDUVI.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. IX; Art. 37, Frac. XV.

2. Atención de la discriminación

Objetivo específico 2. Establecer los mecanismos para la atención de la discriminación en la Ciudad de México.

ESTRATEGIA 2.1 Impulsar acciones afirmativas y medidas positivas en los proyectos y programas para avanzar hacia el trato igualitario e incluyente de las personas, grupos y comunidades.

Líneas de acción

2.1.1 Impulsar acciones que generen y permitan relaciones igualitarias entre la población que habita y transita en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: CEJUR, Contraloría General, Jefatura de Gobierno, PGJDF, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Salud, STyFE, SECTUR, PAOT, PROSOC, COPRED, Inmujeres-DF, INDEPEDI, IAAM, DGIDS, Sistema DIF-DF, Injuve-DF, IASIS, IAPA, Delegaciones políticas del DF, RTP, Metrobús, STC-Metro, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, IEMS, Servicios de Salud Pública del DF, SACMEX.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 20.

2.1.2 Promover medidas positivas de inclusión en los proyectos, programas y políticas públicas para grupos en situación de discriminación con la finalidad de mejorar su situación y condición.

Entes públicos responsables: SEDECO, Sedeso, Evalúa DF, Secretaría de Cultura, SECITI, SEDEREC, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, SEMOVI, STyFE, SECTUR, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

Entes corresponsables: Inmujeres DF, INVI, Injuve DF, IAAM, IAPA, INDEPEDI, DGIDS, IASIS, COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 22, Frac. II.

2.1.3 Brindar accesibilidad auditiva a las personas asistentes a los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

Entes responsables: Jefatura de Gobierno, PGJDF, SSP, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Finanzas, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, Inmujeres DF, IAAM, IASIS, Injuve DF, Sistema DIF-DF, IAPA, INDEPEDI, DGIDS, COPRED, Contraloría General, INVI, INDEPORTE DF, Oficialía Mayor, PGJDF, EAPDF, Evalúa DF, IEMS, INVEA, INVI, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPORTE DF, IAPA, INDEPEDI, Instituto de la Seguridad de las Construcciones, PROSOC, PAOT, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, STC-Metro, SACMEX, COPRED, Delegaciones políticas del DF, JLCA, Central de Abasto de la Ciudad de México.

Fundamento legal: Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lenguaje de Señas Mexicano.

2.1.4 Brindar accesibilidad física en los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: INDEPEDI, Contraloría General.

Entes públicos corresponsables: ILIFE, Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, Autoridad del Espacio Público, Servicios Metropolitanos S.A de C.V, CEJUR, Contraloría General, Oficialía Mayor, Jefatura de Gobierno, PGJDF, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE; Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, STyFE, SECTUR, SEDEMA, EAPDF, Evalúa DF, IEMS, INVEA, INVI, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPORTE DF, IAPA, INDEPEDI, Instituto de la Seguridad de las Construcciones, PROSOC, PAOT, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, STC-Metro, SACMEX, COPRED, Delegaciones políticas del DF, JLCA, Central de Abasto de la Ciudad de México.

Fundamento legal: Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lenguaje de Señas Mexicano.

LPEDDF Art 27, Frac. III y V.

Estrategia 2.2 Diseñar e implementar lineamientos para que las acciones, programas y políticas públicas promuevan la igualdad y la no discriminación.

Líneas de acción

2.2.1 Elaborar, emitir e implementar anualmente documentos para el diseño de estrategias, programas, políticas públicas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.
Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: CEJUR, Contraloría General.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. II; Art. 11, Frac. I.

2.2.2 Promover el lenguaje incluyente en las comunicaciones del Gobierno de la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: COPRED, Dirección General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XIII.

2.2.3 Promover que los documentos programáticos de la Administración Pública del Distrito Federal consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.
Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: Evalúa DF, Sedeso.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XIII.

Estrategia 2.3 Implementar mecanismos de atención en materia de no discriminación para las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Líneas de acción

2.3.1 Implementar registros administrativos de las presuntas víctimas de discriminación.
Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: SSP DF, INDEPEDI, PGJDF, LOCATEL, STyFE, SEDEREC, Inmujeres DF, INDEPEDI, IAAM, Injuve DF, Sistema DIF-DF, DGIDS, IASIS, Secretaría de Cultura, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SECTUR, SEDECO, INVEA, Delegaciones políticas del DF.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 63.

2.3.2. Diseñar e implementar lineamientos y estrategias enfocadas a brindar atención a las personas que viven y transitan en la Ciudad de México que se consideran presuntas víctimas de discriminación.
Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XXV.

2.3.3 Fortalecer la coordinación interinstitucional para garantizar la atención de presuntas víctimas de discriminación en las entidades públicas de la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: SSP, INDEPEDI, PGJDF, LOCATEL, STyFE,

SEDEREC, DGIDS, Injuve DF, Inmujeres DF, Sistema DIF-DF, IAAM, IASIS, Delegaciones políticas del DF, SEDECO, SECTUR, Secretaría de Cultura, SEMOVI.

Fundamento legal: Art. 37, Frac. XXVII.

2.3.4 Implementar mecanismos para respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que viven y transitan en la Ciudad de México.

Entes públicos responsables: Secretaría de Seguridad Pública del DF, Policía Auxiliar, Policía Bancaria e Industrial.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 17 Frac. III.

2.3.5 Respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que acuden a solicitar servicios en las entidades públicas del Distrito Federal.

Entes públicos responsables: Ministerio Público, PGJDF; Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del Distrito Federal, SEDU, IEMS.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 11 Frac. I; Art. 23, Frac. IV.

2.3.6 Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal.

Entes públicos responsables: Defensoría de oficio de la CEJUR, PGJDF.

Entes públicos corresponsables: SEDEREC.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 16, Frac. I.

3. Denuncia de presuntas víctimas de discriminación

Objetivo específico 3. Fortalecer los procedimientos de denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación. casos discriminatorios

Estrategia 3.1 Promover mecanismos de denuncia y exigibilidad de para las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Líneas de acción

3.1.1 Implementar mecanismos que visibilicen actos de discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED

Entes públicos corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 37, Frac. XXIX.

3.1.2 Diseñar y ejecutar estrategias y mecanismos que hagan posible la reparación del daño de las personas discriminadas.

Entes públicos responsables: PGJDF, CEJUR, SSP DF, STyFE, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del DF, IEMS, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SEDU, RTP, Metrobús, STE, STC Metro.

Entes públicos corresponsables: Contraloría General, Secretaría de Gobierno, COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 67 Frac. V.

4. Combate a la discriminación en la Ciudad de México

Objetivo específico 4. Diseñar mecanismos que permitan instrumentar acciones para avanzar hacia el trato igualitario.

Estrategia 4.1 Realizar acciones de difusión y estudios para el combate a la discriminación.

Líneas de acción

4.1.1 Combatir la discriminación en la Ciudad de México a través de mecanismos de difusión.

Entes públicos responsables: COPRED

Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA,

FONDECO, FONDESOC, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 13, Frac. VI; Art. 37, Frac. XXII.

4.1.2 Analizar las iniciativas de ley y el marco legal del Distrito Federal a fin de promover que sus contenidos se armonicen con los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED.

Entes públicos corresponsables: CEJUR.

Fundamento legal: LPEDDF Art., 37, Frac. XXX.

4.1.3 Impulsar mecanismos de contraloría social que denuncien presuntos actos de discriminación.

Entes públicos responsables: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art., 37, Frac. XXXI.

5. Seguimiento y evaluación

Objetivo 5. Realizar acciones de seguimiento y evaluación para conocer el diseño e implementación de políticas públicas en la entidad.

Estrategia 5.1 Generar, registrar, procesar y analizar estadísticas e información cuantitativa y cualitativa que permita conocer y valorar el estado que guarda el fenómeno discriminatorio, así como las acciones que los entes públicos realizan para prevenir, atender y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

Líneas de acción

5.1.1. Valorar documentos programáticos de la AP-DF con la finalidad de brindar propuestas para que en su diseño se consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

Responsable: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF Art. 11, Frac. I; Art. 31, Frac. X.

5.1.2. Realizar acciones de seguimiento de la acción pública de las entidades del GDF en materia de igualdad y no discriminación.

Responsable: COPRED.

Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de

Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF, Art. 37, Frac. XXXIV, XXXV y XXXVI.

5.1.3. Contar con herramientas de medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Responsable: COPRED.

Fundamento legal: LPEDDF, Art. 37, Frac. XXXIV, XXXV y XXXVI.

5.1.4 Elaborar documentos de evaluación acerca de las acciones, programas y políticas implementadas en la Ciudad de México para fortalecer su diseño en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Responsable: COPRED.

Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC,

RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.

Fundamento legal: LPEDDF, Art. 37, Frac. XXXIV, XXXV y XXXVI.



III. METAS E INDICADORES PARA MEDIR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL					
FORTALECER LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A TRAVÉS DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS ENTES PÚBLICOS, CON LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL CON LA FINALIDAD DE RESPETAR, PROTEGER, PROMOVER Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE HABITAN Y TRANSITAN EN LA CIUDAD DE MÉXICO					
Eje 1					
Prevención de la discriminación en la Ciudad de México					
Objetivo Específico 1					
Prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México					
Estrategia	Líneas de Acción	Indicador	Meta		
1.1	Involucrar, a través de la coordinación interinstitucional, a los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal en el desarrollo de estrategias y acciones de difusión de la legislación, normatividad y reglamentación en materia de igualdad y no discriminación	1.1.1	Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en la materia.	Acciones de difusión y divulgación.	Implementar 60 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
		Responsables: COPRED, Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.			
		1.1.2	Divulgar los contenidos de diagnósticos y estudios por grupo de población en situación de discriminación que reflejen el estado actual de los mismos con la finalidad de que se tomen en cuenta para el diseño e implementación de proyectos, programas y políticas públicas.	Divulgación de los contenidos de diagnósticos y estudios elaborados por grupos de población.	Difundir 9 diagnósticos y estudios por grupo de población en situación de discriminación.
		Responsable: COPRED, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, INDEPEDI, DGIDS, Sedeso, Evalúa DF. Corresponsables: Delegaciones políticas del DF.			
1.2	Llevar a cabo acciones de difusión que promuevan prácticas no discriminatorias, de eliminación de la violencia y el trato igualitario de las personas, grupos y comunidades	1.2.1	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: qué es la discriminación, cuáles son las conductas y prácticas que la provocan, consecuencias, y los mecanismos de denuncia, haciendo énfasis en aquellos grupos que han sido mayormente discriminados.	Difusión sobre la discriminación, prácticas y conductas que la originan, consecuencias, así como los mecanismos de denuncia.	Realizar 60 actividades de difusión sobre la discriminación, prácticas y conductas que la originan, consecuencias, así como los mecanismos de denuncia.
		Responsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, COPRED, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.			
		1.2.2	Difundir información sobre las conductas que provocan violencia de género y prácticas discriminatorias en el ámbito social, público y privado en la Ciudad de México.	Actividades de prevención de la violencia de género y discriminación en el ámbito social, público y privado.	Realizar 50 actividades de difusión sobre la prevención de prácticas que provocan violencia de género y discriminación en el ámbito social, público y privado.
		Responsable: Inmujeres-DF.			

			Corresponsables: COPRED, Delegaciones políticas del DF, IAAM, Sistema DIF-DF, Injuve DF, IASIS, INDEPEDI, DGIDS, Sedeso, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social, SEDEREC, Metrobús, STC-Metro, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos, Sistema de Radio y Televisión Digital del GDF (Capital 21), PROSOC, PAOT, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, PGJ, SSP, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDUVI, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, STyFE, SECTUR, SEDEMA, CAEPCCM, EAPDF, Instituto de Formación Profesional, INVEA, INVI, IAPA, INDEPORTE DF, Instituto Técnico de Formación Policial, SACMEX.		
1.3	Diseñar e implementar acciones de promoción y difusión que promuevan una cultura de convivencia, respeto, libre de discriminación, a través del combate y eliminación del acoso escolar (bullying) en el ámbito educativo	1.3.1	Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) en el ámbito educativo medio superior en la Ciudad de México.	Difusión en escuelas públicas del nivel medio superior sobre acoso escolar.	Realizar 100 actividades de difusión en el ámbito educativo medio superior sobre lo qué es el acoso escolar (bullying).
		Responsable: SEDU, IEMS Corresponsables: Inmujeres DF, SEDEREC, Injuve DF, INDEPEDI, DGIDS, COPRED, Delegaciones del DF, Sedeso			
		1.3.2	Gestionar la vinculación con instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte para brindar información acerca de: a) qué es el acoso escolar (bullying) b) acciones que pueden llevarse a cabo para prevenirlo.	Niñas y niños de escuelas públicas del nivel básico que recibieron información sobre el bullying.	Proporcionar información a 20,000 niñas y niños de escuelas públicas del nivel básico sobre prevención del bullying a fin de incidir en su disminución.
		Responsable: SEDU. Corresponsables: Inmujeres DF, SEDEREC, Injuve DF, INDEPEDI, DGIDS, COPRED, Delegaciones del DF, Sedeso.			
1.3		1.3.3	Capacitar al personal docente y administrativo de planteles educativos del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte y del medio superior, sobre detección de la violencia escolar y las acciones discriminatorias.	Planteles educativos del nivel básico y medio superior capacitados en detección de la violencia escolar y acciones discriminatorias.	Proveer información sobre detección de violencia escolar y conductas discriminatorias en 100 planteles públicos educativos del nivel básico y medio superior de la Ciudad de México.
		Responsable: SEDU a través de la Dirección General de Educación Básica, IEMS. Corresponsables: Inmujeres DF, Injuve-DF, DGIDS, Sistema DIF-DF, COPRED, Delegaciones políticas del DF, Sedeso.			
		1.3.4	Proporcionar atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la detección oportuna de casos de violencia escolar.	Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendidas.	Proporcionar 1000 servicios de atención especializada en materia de acoso escolar y bullying a través de LOCATEL.
Responsable: LOCATEL. Corresponsable: COPRED, CEJUR.					
1.4	Diseñar y adecuar documentos normativos y reglamentarios que permitan detectar y prevenir prácticas discriminatorias en las entidades públicas, así como la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación	1.4.1	Incorporar contenidos de prevención de la discriminación en los documentos reglamentarios de los entes públicos del Distrito Federal.	Protocolos ajustados.	Contar con el 10% de protocolos existentes ajustados.
		Responsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.			
		1.4.2	Construir herramientas administrativas que permitan la implementación de documentos reglamentarios en las entidades públicas del Distrito Federal.	Manual de acciones de prevención de la discriminación.	Elaborar 1 manual para prevenir la discriminación en las entidades públicas del Distrito Federal.
Responsable: COPRED. Corresponsables: CEJUR, Contraloría General, EAPDF, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.					

		<p>Promover la prevención y visibilización de la discriminación en las entidades públicas</p>	<p>Inmuebles destinados al servicio público que cuentan con placa-anuncio.</p>	<p>Contar con 15 inmuebles destinados al servicio público con placas-anuncio que presenten contenidos sobre prevención de la discriminación.</p>
		<p>1.4.3 Responsables: Contraloría General, COPRED Corresponsables: Jefatura de Gobierno, Secretaría de Gobierno, CEJUR, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, DGIDS, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del DF, PGJDF, SSP, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Delegaciones políticas del DF, SEDECO, SECTUR, INVI, SEDUVI, SECTUR, INVEA, STyFE, Secretaría de Cultura, SEMOVI, INVI, SECTUR, SEDEMA, PAOT, PROSOC, SEFI, SOBSE, COPRED.</p>		
		<p>1.4.4 Realizar procedimientos de verificación a los establecimientos mercantiles con el objeto de revisar que cuenten con placas que tengan la leyenda "<i>no se discrimina el ingreso a ninguna persona</i>".</p>	<p>Procedimientos de verificación en establecimientos mercantiles.</p>	<p>10% de procedimientos de verificación de establecimientos mercantiles con placa en el Distrito Federal</p>
		<p>Responsable: SEDECO, Delegaciones del DF, Secretaría de Gobierno. Corresponsable: COPRED, INVEA.</p>		
		<p>1.4.5 Fortalecer las obligaciones de las entidades públicas a través de la incorporación de cláusulas antidiscriminatorias en los reglamentos internos.</p>	<p>Entes públicos que cuentan con cláusula antidiscriminatoria</p>	<p>20 entidades públicas que realizan ajustes a los reglamentos internos.</p>
		<p>Responsables: Contraloría General, COPRED Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor.</p>		
<p>1.5</p>	<p>Promover estudios e investigaciones sobre la discriminación, la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación con participación intersectorial con la finalidad de que abonen al diseño de proyectos, programas y políticas públicas en la materia</p>	<p>1.5.1 Contar con información actualizada sobre los grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.</p>	<p>Monografías actualizadas sobre los grupos en situación de discriminación.</p>	<p>Actualizar 9 monografías de los grupos de población en situación de discriminación señalados en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.</p>
		<p>Responsable: COPRED.</p>		
		<p>1.5.2 Propiciar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la discriminación en la Ciudad de México con entes públicos que trabajan con grupos poblacionales.</p>	<p>Diagnóstico y estudio elaborado.</p>	<p>Elaborar 1 diagnóstico y estudio con información de los grupos de población en situación de discriminación que se consideran en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.</p>
		<p>Responsable: COPRED. Corresponsables: IAAM, INDEPEDI, Injuve DF, Sistema DIF DF, IASIS, SEDEREC, Inmujeres DF, DGIDS, Sedeso, Evalúa DF.</p>		
		<p>1.5.3 Desarrollar actividades de promoción de estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México con estudiantes de universidades públicas y privadas a nivel licenciatura.</p>	<p>Apoyos económicos otorgados para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio.</p>	<p>Brindar 24 apoyos económicos a estudiantes de licenciatura para el desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.</p>
		<p>Responsable: COPRED.</p>		
		<p>1.5.4 Fortalecer los conocimientos en materia de no discriminación de las y los jóvenes que realizan investigación en el COPRED.</p>	<p>Jóvenes formados en el análisis de política pública con enfoque de igualdad y no discriminación.</p>	<p>6 personas jóvenes formadas en materia de igualdad y no discriminación.</p>
		<p>Responsable: COPRED.</p>		

1.6	Fortalecer la cultura del trato igualitario y la no discriminación en el ámbito privado y con la población en general en la Ciudad de México para avanzar a espacios de respeto a la diversidad religiosa, sexual, étnica, cultural.	1.6.1	Brindar información al sector privado y población en general sobre el trato igualitario y la no discriminación haciendo énfasis en el respeto a la diversidad religiosa, sexual, étnica y cultural en la Ciudad de México.	Talleres, pláticas y charlas informativas realizadas con sector privado y población en general.	Desarrollar 20 talleres, pláticas, y charlas informativas sobre el trato igualitario y la no discriminación con sector privado y población en general.	
		Responsables: Delegaciones políticas del DF, IAAM, SEDEREC, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, DGIDS, INDEPEDI, Sedeso, SEDU, IEMS, Secretaría de Cultura, COPRED, SEDECO, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del Distrito Federal.				
		1.6.2	Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	Actividades de promoción del COPRED realizadas por las y los promotores	Realizar 400 actividades de promoción sobre trato igualitario y no discriminación.	
Responsable: COPRED						
1.6.3	Promover el desarrollo de espacios de reflexión con organizaciones de la sociedad civil, la academia y entes públicos para analizar, discutir y realizar propuestas en relación al problema de la discriminación, sus consecuencias y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Foros, seminarios y coloquios realizados.	Realizar 10 eventos sobre el trato igualitario, la inclusión y el respeto a la diversidad cultural, étnica, religiosa y sexual, y sobre la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.			
Responsables: COPRED, SEDEREC, IAAM, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF DF, INDEPEDI, DGIDS, Secretaría de Cultura, Sedeso, SEDU, CEJUR, SECTUR, STyFE. Corresponsables: Secretaría de Gobierno, Delegaciones políticas del DF.						
1.7	Desarrollar procesos educativos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación	1.7.1	Elaborar documentos que brinden información acerca de los procesos de formación de las personas servidoras públicas del Distrito Federal.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Elaborar 1 diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de igualdad y no discriminación.	
		Responsables: COPRED, Oficialía Mayor, a través de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, EAPDF. Corresponsables: Delegaciones políticas del DF, PGJDF, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos.				
		1.7.2	Elaborar documentos que sirvan de guía para el desarrollo de planes, programas o proyectos de formación y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas servidoras públicas del Distrito Federal.	Modelo educativo implementado.	Diseñar e implementar un modelo educativo para la formación y capacitación de personas servidoras públicas en materia de trato igualitario y no discriminación.	
		Responsables: COPRED. Corresponsables: EAPDF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Capacitación y Desarrollo de Personal, IAAM, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, DGIDS, SEDEREC, Secretaría de Cultura, SSP, PGJ, SECTUR, Sedeso, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEDU, SEMOVI, SOBSE, STyFE, SEDEMA, Delegaciones políticas del DF.				
1.7.3	Diseñar documentos que permitan implementar los contenidos de planes, programas o proyectos de formación y capacitación para personas servidoras públicas.	Manual de implementación diseñado.	Elaborar un manual para la implementación del modelo educativo para la formación y capacitación de personas servidoras públicas del Distrito Federal.			
Responsables: COPRED. Corresponsables: EAPDF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Capacitación y Desarrollo de Personal, IAAM, IASIS, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, DGIDS, SEDEREC, Secretaría de Cultura, SSP, PGJ, SECTUR, Sedeso, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEDU, SEMOVI, SOBSE, STyFE, SEDEMA, Delegaciones políticas del DF.						
1.7.4	Realizar procesos de formación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Personas servidoras públicas capacitadas y profesionalizadas.	Aumentar al 10% el número de personas servidoras públicas capacitadas y profesionalizadas en materia de trato igualitario y no discriminación.			
Responsables: COPRED.						

			Corresponsables: EAPDF, CEJUR, Contraloría General, Oficialía Mayor, PGJDF, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Sedeso, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, PROSOC, PAOT, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, IAAM, Inmujeres DF, Injuve DF, DIF DF, INDEPEDI, IAPA, INVEA, DGIDS, INVI, LOCATEL, IEMS, Instituto Técnico de Formación Policial, CAEPCCM, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, Servicios de Salud Pública del DF, SACMEX, STC Metro, Sistema de Radio y Televisión Digital del GDF, Evalúa DF, JLCA, Delegaciones políticas del DF.		
		1.7.5	Fortalecer los conocimientos de las/os enlaces institucionales del COPRED, a fin de que cuenten con información sobre el marco normativo y programático, así como del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.	Enlaces institucionales del COPRED que cuentan con información.	Realizar 1 seminario con enlaces institucionales del COPRED.
			Responsable: COPRED		
			Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.		
1.8	Visibilizar y reconocer las buenas prácticas a favor del trato igualitario y la no discriminación en el sector público y privado de la Ciudad de México	1.8.1	Promover la ejecución de acciones a favor de la igualdad y la no discriminación en las entidades públicas del Distrito Federal.	Reconocimientos otorgados a entes públicos del Distrito Federal.	Entregar 3 reconocimientos entes públicos del Distrito Federal por desarrollar prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación
			Responsable: COPRED. Corresponsables: Contraloría General del Distrito Federal.		
		1.8.2	Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en el sector privado.	Reconocimientos entregados a entes privados.	Otorgar 10 reconocimientos a entes privados de la Ciudad de México por buenas prácticas a favor del trato igualitario y la no discriminación.
			Responsable: COPRED. Corresponsables: STyFE, DGIDS, IAAM, SEDEREC, IASIS, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPEDI, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, IEMS, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, SECTUR, SEDUVI.		

Eje 2
Atención de la discriminación

Objetivo Específico 2
Establecer los mecanismos para la atención de la discriminación en la Ciudad de México

Estrategia	Líneas de Acción	Indicador	Meta
2.1 Impulsar acciones afirmativas y medidas positivas en los proyectos y programas para avanzar hacia el trato igualitario e incluyente de las personas, grupos y comunidades	2.1.1	Impulsar acciones que generen y permitan relaciones igualitarias entre la población que habita y transita en la Ciudad de México. Acciones afirmativas implementadas	Realizar 3 acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.
	2.1.2	Promover medidas positivas de inclusión en los proyectos, programas y políticas públicas para grupos en situación de discriminación con la finalidad de mejorar su situación y condición. Responsables: SEDECO, Sedeso, Evalúa DF, Secretaría de Cultura, SECITI, SEDEREC, SEDU, IEMS, Secretaría de Salud, SEMOVI, STyFE, SECTUR, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México Corresponsables: Inmujeres DF, INVI, Injuve DF, IAAM, IAPA, INDEPEDI, DGIDS, IASIS, COPRED	Medidas positivas implementadas. Contar con 3 medidas positivas para grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.
	2.1.3	Brindar accesibilidad auditiva a las personas asistentes a los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad de México. Responsables: Jefatura de Gobierno, PGJDF, SSP, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Finanzas, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, STyFE, SECTUR, SEDEMA, Inmujeres DF, IAAM, IASIS, Injuve DF, Sistema DIF-DF, IAPA, INDEPEDI, DGIDS, COPRED, Contraloría General, INVI, INDEPORTE DF, Oficialía Mayor, PGJDF, EAPDF, Evalúa DF, IEMS, INVEA, INVI, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPORTE DF, IAPA, INDEPEDI, Instituto de la Seguridad de las Construcciones, PROSOC, PAOT, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, STC-Metro, SACMEX, COPRED, Delegaciones políticas del DF, JLCA, Central de Abasto de la Ciudad de México.	Eventos públicos realizados con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicano (LSM). Contar con intérprete traductor/a Lengua de Señas Mexicano (LSM) en 100 eventos públicos.
	2.1.4	Brindar accesibilidad física en los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México. Responsables: INDEPEDI, Contraloría General Corresponsables: ILIFE, Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, Autoridad del Espacio Público, Servicios Metropolitanos S.A de C.V, CEJUR, Contraloría General, Oficialía Mayor, Jefatura de Gobierno, PGJDF, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDEREC, Sedeso, SEDUVI, SEDU, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, SEMOVI, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, STyFE, SECTUR, SEDEMA, EAPDF, Evalúa DF, IEMS, INVEA, INVI, Inmujeres DF, Injuve DF, Sistema DIF-DF, INDEPORTE DF, IAPA, INDEPEDI, Instituto de la Seguridad de las Construcciones, PROSOC, PAOT, Metrobús, RTP, Servicios de Transportes Eléctricos del DF, STC-Metro, SACMEX, COPRED, Delegaciones políticas del DF, JLCA, Central de Abasto de la Ciudad de México.	Entes públicos con cambios en inmuebles 10 entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que realizan cambios a los inmuebles destinados al servicio público.
2.2 Diseñar e implementar lineamientos para que las acciones, programas y políticas públicas promuevan la igualdad y la no discriminación	2.2.1	Elaborar, emitir e implementar anualmente documentos para el diseño de estrategias, programas, políticas públicas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal Responsables: COPRED. Corresponsables: CEJUR, Contraloría General.	Documento elaborado. Elaborar 1 documento de lineamientos para el diseño de proyectos, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.
	2.2.2	Promover el lenguaje incluyente en las comunicaciones del Gobierno de la Ciudad de México. Responsables: COPRED, Dirección General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor.	Manual elaborado. Elaborar 1 manual con contenidos que señalen cómo incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.

		2.2.3	Promover que los documentos programáticos de la Administración Pública del Distrito Federal consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación. Responsable: COPRED Corresponsables: Evalúa DF, Sedeso.	Reglas de operación modificadas.	Incorporar en 10 Reglas de Operación (ROP) de programas sociales contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.
2.3	Implementar mecanismos de atención en materia de no discriminación para las personas que viven y transitan en la Ciudad de México	2.3.1	Implementar registros administrativos de las presuntas víctimas de discriminación. Responsable: COPRED Corresponsables: SSP DF, INDEPEDI, PGJDF, LOCATEL, STyFE, SEDEREC, Inmujeres DF, INDEPEDI, IAAM, Injuve DF, Sistema DIF-DF, DGIDS, IASIS, Secretaría de Cultura, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SECTUR, SEDECO, INVEA, Delegaciones políticas del DF.	Sistema de registro administrativo implementado.	Generar un registro administrativo de los grupos de población en situación de discriminación desagregados por edad, sexo, género grupo de población y demarcación.
		2.3.2	Diseñar e implementar lineamientos y estrategias enfocadas a brindar atención a las personas que viven y transitan en la Ciudad de México que se consideran presuntas víctimas de discriminación. Responsable: COPRED.	Modelo de Atención para presuntas víctimas de discriminación implementado.	Contar con un Modelo de atención para la atención de presuntas víctimas de discriminación.
		2.3.3	Fortalecer la coordinación interinstitucional para garantizar la atención de presuntas víctimas de discriminación en las entidades públicas de la Ciudad de México. Responsable: COPRED Corresponsables: SSP, INDEPEDI, PGJDF, LOCATEL, STyFE, SEDEREC, DGIDS, Injuve DF, Inmujeres DF, Sistema DIF-DF, IAAM, IASIS, Delegaciones políticas del DF, SEDECO, SECTUR, Secretaría de Cultura, SEMOVI.	Convenios de colaboración firmados.	Contar con 5 convenios de colaboración con entes públicos para los procesos de referencia y contrareferencia de presuntas víctimas de discriminación
		2.3.4	Implementar mecanismos para respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que viven y transitan en la Ciudad de México. Responsables: Secretaría de Seguridad Pública del DF, Policía Auxiliar, Policía Bancaria e Industrial	Protocolo de actuación modificado.	Contar con un protocolo de actuación que incorpore contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.
		2.3.5	Respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que acuden a solicitar servicios en las entidades públicas del Distrito Federal. Responsable: Ministerio Público, PGJDF, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del Distrito Federal, SEDU, IEMS.	Protocolos de atención elaborados.	Contar con 3 protocolos de atención.
		2.3.6	Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal. Responsable: Defensoría de oficio de la CEJUR, PGJDF. Corresponsables: SEDEREC.	Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras.	Aumentar al 5% el número de casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto con la ley penal.

Eje 3					
Denuncia de presuntas víctimas de discriminación					
Objetivo Específico 3					
Fortalecer los procedimientos de denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación					
Estrategia	Líneas de Acción		Indicador	Meta	
3.1	Promover mecanismos de denuncia y exigibilidad de para las personas que viven y transitan en la Ciudad de México	3.1.1	Implementar mecanismos que visibilicen actos de discriminación.	Casos con opinión jurídica derivados de queja o reclamación.	Aumentar al 25% el número de opiniones jurídicas derivadas de queja o reclamación.
		Responsable: COPRED Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Comunicación Social.			
		3.1.2	Diseñar y ejecutar estrategias y mecanismos que hagan posible la reparación del daño de las personas discriminadas.	Casos con reparación del daño	Incrementar a 5 reparaciones del daño de personas, grupos o comunidades víctimas de discriminación.
Responsables: PGJDF, CEJUR, SSP DF, STyFE, Secretaría de Salud, Servicios de Salud Pública del DF, IEMS, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SEDU, RTP, Metrobús, STE, STC Metro. Corresponsables: Contraloría General, Secretaría de Gobierno, COPRED.					

Eje 4					
Combate a la discriminación en la Ciudad de México					
Objetivo 4					
Diseñar mecanismos que permitan instrumentar acciones para avanzar hacia el trato igualitario					
Estrategia	Líneas de Acción		Indicador	Meta	
4.1	Realizar acciones de difusión y estudios para el combate a la discriminación	4.1.1	Combatir la discriminación en la Ciudad de México a través de mecanismos de difusión.	Campaña realizada.	Realizar una campaña con contenidos no discriminatorios hacia grupos de población en la Ciudad de México.
		Responsable: COPRED Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.			
		4.1.2	Analizar las iniciativas de ley y el marco legal del Distrito Federal a fin de promover que sus contenidos se armonicen con los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	Diagnóstico de las propuestas de iniciativas de Ley o cambios en las disposiciones vigentes.	Elaborar un documento para conocer el estado que guardan las propuestas de iniciativas de Ley así como los cambios en la legislación del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.
		4.1.3	Impulsar mecanismos de contraloría social que denuncien presuntos actos de discriminación.	Organizaciones sociales participantes.	5 Organizaciones civiles y sociales que participan con el COPRED en la denuncia de presuntos actos de discriminación.
Responsables: COPRED					

Eje 5 Seguimiento y evaluación					
Objetivo Específico 5 Realizar acciones de seguimiento y evaluación para conocer el diseño e implementación de políticas públicas en la entidad					
Estrategia		Líneas de Acción		Indicador	Meta
5.1	Generar, registrar, procesar y analizar estadísticas e información cuantitativa y cualitativa que permita conocer y valorar el estado que guarda el fenómeno discriminatorio, así como las acciones que los entes públicos realizan para prevenir, atender y eliminar la discriminación en la Ciudad de México	5.1.1	Valorar documentos programáticos de la APDF con la finalidad de brindar propuestas para que en su diseño se consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación. Responsable: COPRED.	Documento de evaluación.	Elaborar un documento de análisis de las Reglas de operación de programas sociales del Distrito Federal.
		5.1.2	Realizar acciones de seguimiento de la acción pública realizadas en materia de igualdad y no discriminación. Responsable: COPRED. Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.	Informes elaborados.	Construir un informe de seguimiento realizadas en materia de no discriminación.
		5.1.3	Contar con herramientas de medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Responsable: COPRED.	Batería de indicadores.	Construir una batería de indicadores para medir acciones del derecho a la igualdad y a la no discriminación.
		5.1.4	Elaborar documentos de evaluación acerca de las acciones, programas y políticas implementadas en la Ciudad de México para fortalecer su diseño en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Responsable: COPRED. Corresponsables: Autoridad del Centro Histórico, CEJUR, Evalúa DF, Contraloría General, EAPDF, Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México, FICEDA, FONDECO, FONDESO, IASIS, IAPA, IEMS, Injuve DF, ILIFE, Inmujeres DF, INVI, IAAM, INDEPEDI, INVEA, Jefatura de Gobierno, JAP, PAOT, PGJDF, PROSOC, RTP, SECITI, SEDEREC, DGIDS, Sedeso, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEFIN, Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Salud, SSP, SEMOVI, SECTUR, SEDEMA, STyFE, STE, LOCATEL, SACMEX, Metrobús, Capital 21, Sistema DIF-DF, STC Metro, Delegaciones políticas del DF, Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Comunicación Social.	Informe elaborado.	Elaborar un informe de evaluación de las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación.



III. MEDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL

La evaluación es un proceso mediante el cual se busca establecer, de manera analítica, sistemática y objetiva, la eficiencia, eficacia y cumplimiento de las acciones desarrolladas en el marco del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

Es un proceso inacabado, pues no sólo busca alcanzar los objetivos y metas planteadas, sino reconocer las áreas de oportunidad y ubicar las mejores rutas que abonen a la prevención y eliminación de la discriminación desde el quehacer público, así como generar información cualitativa y cuantitativa que permita conocer y valorar los cambios en ese quehacer y qué tanto abonan a ir avanzando en la garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Otro de los propósitos de la evaluación es aportar información relevante, pertinente y confiable, como parte del ejercicio de transparencia y rendición de cuentas.

Para el 2015, uno de los propósitos es impulsar el fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación del Programa Anual, las acciones coordinadas, intersectoriales y transversales con los entes públicos, así como la implementación de los indicadores de seguimiento del PAPED y los relacionados con el diseño de la política pública. Al tiempo, el PAPED cuenta con una sección de indicadores que buscan, a través del semáforo (véase página 70) medir la implementación de las líneas de acción.

No obstante, la evaluación del PAPED requiere de otros instrumentos como lo son el cuestionario de evaluación que desde el 2013 las y los enlaces institucionales del COPRED lo requisitan y envían al Consejo, mismo que se procesa y es fuente principal para la elaboración del Informe de Evaluación del PAPED de forma anual.

Si bien es cierto, los indicadores de seguimiento y/o cumplimiento para medir las líneas de acción no son los pertinentes para valorar resultados, sí permiten conocer qué hacen los entes públicos del GDF. A fin de ir avanzando en la medición de los programas y políticas públicas en la entidad, para 2015 se implementarán por parte del Consejo indicadores de diseño los cuales valorarán si los contenidos de proyectos, programas y políticas públicas consideran elementos del enfoque de igualdad y no discriminación. Asimismo, se concretarán esfuerzos para ir avanzando en el diseño de indicadores de resultados relacionados con el Programa Anual.

En la página siguiente puede observarse la ficha técnica de indicadores que se utilizará para el registro de información de la ejecución de las líneas de acción, la cual se solicitará a los entes públicos semestralmente.

Ficha técnica de indicadores de seguimiento del PAPED



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



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

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

FORMATO DE FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PAPED 2015

1. Datos de identificación de la Entidad / Área	1.1 Entidad responsable									
	1.2 Área / Unidad responsable									
	1.3 Responsable (s) del indicador									
2. Identificación del Indicador	2.1 Nombre del indicador									
	2.2 Descripción general									
	2.3 Código	Proporcionado por COPRED	2.7	Número de versión						
	2.4 Fecha de creación		2.8	Nombre del proceso						
	2.5 Objetivo institucional		2.9	Tipo de indicador						
	2.6 Eje estratégico		2.10	Unidad de medida						
3. Medición del Indicador	3.1 Fórmula para calcular el indicador		3.3	Fuentes de información (medios de verificación)						
	3.2 Frecuencia de recolección y revisión									
4. Rangos del Indicador	4.1 Línea Base (LB)		Elegir Mes y Año de la LB							
	4.2 Meta		Periodo de cumplimiento de la Meta							
	4.3 Sentido del indicador									
	4.4 Fecha de entrega	4.5 Valor obtenido	4.6	Semaforización						
		Día Mes Año								
	4.7 Acciones de mejora									
	4.8 Observaciones									
5. Gráfica del indicador	5.1 Gráfica del indicador	<p style="text-align: center;">Avance del indicador</p> <table border="1"> <caption>Avance del indicador</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Resultado</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Meta</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table>			Categoría	Valor	Resultado	12	Meta	18
Categoría	Valor									
Resultado	12									
Meta	18									

La semaforización de los indicadores de seguimiento del PAPED

Para medir el cumplimiento de la ejecución de la línea de acción del PAPED, se utilizará la siguiente semaforización, la cual en el 2014 se implementó en el COPRED como prueba piloto y en 2015 un área de oportunidad es desarrollarla con todos los entes responsables de llevar a cabo líneas de acción como ejercicio de rendición de cuentas y transparencia y como parte del proceso de seguimiento a acciones y política pública en la materia.

Línea de Acción	Línea ejecutada	Línea medianamente ejecutada	Línea mínimamente ejecutada
Parámetro de medición cualitativo	Acción realizada, documento entregado en versión final	Se presentó evidencia del trabajo realizado, documento preliminar o acción parcialmente implementada	Sin evidencia suficiente sobre la acción realizada o documento elaborado
Parámetro de medición cuantitativo	86-100%	61-85%	1-60%

Utilidad de los instrumentos para el seguimiento y la evaluación

La Ficha técnica del indicador servirá como insumo para el análisis y valoración de la ejecución de las líneas de acción. La medición será semestral, con la finalidad de ir alineando temporalmente con procesos de tipo financiero -como es el caso del informe trimestral financiero, de derechos humanos y de género-.

La guía para el llenado de la ficha técnica de los indicadores tiene el propósito de apoyar, como su nombre lo indica, el llenado de la misma. En ella se describen los aspectos que deben reportarse, así como la importancia de la veracidad y pertinencia de la información que se emite a través de la ficha. Esto resulta importante debido a que es información pública que será utilizada para valorar el quehacer público.

Los indicadores de diseño para medir contenidos del enfoque de no discriminación en los programas y políticas públicas, construidos en el marco del convenio de colaboración entre el COPRED y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ, A.C, buscan evaluar los documentos sustento de la política pública con la finalidad de valorar cuántos, cuáles y qué contenidos en materia de no discriminación consideran y a partir del análisis emitir un

Informe de evaluación. Cabe destacar que esta tarea será realizada por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del Consejo considerando potencialmente el trabajo coordinado con algún ente público en caso de que se haga necesario. El Cuestionario de evaluación, busca medir aspectos generales cuantitativos, conocer con detalle las acciones que los entes públicos realizan en relación a las líneas de acción del Programa, las acciones de continuidad, las dificultades para la implementación, así como aspectos presupuestales, entre otros de los ítems que contiene.

La guía para el llenado del cuestionario es un documento de apoyo para responderlo, el cual no sólo indica cómo realizarlo, sino que también cuenta con conceptos y definiciones utilizados en el lenguaje de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

La ruta crítica para el seguimiento y la evaluación

ACCIÓN	MES A EJECUTARSE
Presentación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015.	Marzo
Presentación de indicadores de seguimiento del PAPED, ficha técnica de indicadores y guía para su llenado.	Abril
Presentación y sesión de inducción para el llenado del Cuestionario de evaluación del PAPED, así como guía para su llenado.	Abril
Presentación de indicadores de diseño de programas y políticas públicas en la Ciudad de México.	Marzo
Seguimiento semestral de la implementación de las líneas de acción del PAPED.	Junio, septiembre, diciembre
Recepción de fichas de indicadores semestrales sobre la ejecución de las líneas de acción del PAPED por parte de los entes públicos.	Junio y noviembre
Revisión, análisis de documentos de diseño de la política pública y sistematización de la información.	Marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre
Redacción de informe de evaluación de indicadores de diseño.	Octubre, noviembre
Reunión anual con enlaces del COPRED.	Septiembre
Recepción de cuestionario de evaluación.	Noviembre
Sistematización y análisis de la información y datos enviados por los entes públicos	Diciembre
Elaboración del Informe de Evaluación del PAPED 2015.	Enero 2016
Envío del Informe de Evaluación del PAPED 2015 para retroalimentación.	Enero 2016



FUENTES Y REFERENCIAS

Documentos oficiales

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

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2014.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2014. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

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

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.

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

Normatividad

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Circulares 002/2013 y 003/2013, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, reformada en 2014.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Ley para la Inclusión, Desarrollo y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad; Ley de Movilidad del Distrito Federal, 2014.

Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Referencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Referencias bibliográficas

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

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

Documentos de Trabajo

COPRED, *Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014*. Coordinación Académica de Políticas Públicas y legislativas, Ciudad de México, 2014.

COPRED, *Informe de implementación PAPED 2014*, (Documento de Trabajo) Coordinación Académica de Políticas Públicas y legislativas, Ciudad de México, 2014.

COPRED, *Lineamientos generales para el diseño de acciones, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación* (Documento

de trabajo) Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas, Ciudad de México 2014.

COPRED, *Manual de Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en Diseño de Políticas Públicas con Enfoque de Igualdad y No Discriminación* (Documento de Trabajo) Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas, Ciudad de México 2014.

COPRED, *Informes Anuales y trimestrales*. Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas, Ciudad de México 2014.

Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lenguaje de señas mexicano, 2013.

Páginas electrónicas consultadas

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

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
www.copred.df.gob.mx

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

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

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



ANEXO 1

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

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

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

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 Belém 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.

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

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Marco legal de Derechos Humanos y No Discriminación en la Ciudad de México

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

Es así que las Asamblea Legislativa del Distrito Federal, aprobó las leyes y otros instrumentos que permitieron consolidar el planteamiento de igualdad y no discriminación como parte de una política pública con enfoque de derechos humanos a través de los siguientes instrumentos jurídicos.

1. Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.
2. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
3. Ley para el Desarrollo Social del Distrito Federal.
4. Ley de los Derechos de las Niñas y los Niños en el Distrito Federal.
5. Ley de las y los Jóvenes en Distrito Federal.
6. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.
7. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.
8. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
9. Ley de Interculturalidad, atención a migrantes y movilidad humana en el Distrito Federal.
10. Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.
11. Ley para Prevenir y Erradicar la Trata de Personas, el Abuso Sexual y la Explotación Sexual Comercial infantil para el Distrito Federal.
12. Protocolo de Actuación Policial para preservar los **Derechos Humanos** de las poblaciones Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual.
13. Acuerdo por el que se Instruye a Diversas Dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal a Implementar Acciones en la Ciudad de México en la Lucha Contra las Fobias hacia las Poblaciones Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales (LGBTTTI).
14. Acuerdo Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia, Acoso, Maltrato y Discriminación en la Población Escolar de la Ciudad de México.
15. Lineamientos Generales sobre Accesibilidad en Inmuebles destinados al Servicio Público y el Uso de en Eventos Públicos del Servicio de Intérpretes Traductores del Lenguaje de Señas Mexicano.

