

PAPED 2016 - 2018



PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2016 - 2018



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

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

Jacqueline L´Hoist Tapia

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

Iván Ricardo Pérez Vitela

Secretario Ejecutivo

Alfonso García Castillo

Coordinador de Cultura por la No Discriminación

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

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 para Prevenir y Eliminar
la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018
estuvo a cargo de:

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Vilma Ramírez Santiago
María de Jesús Trejo Castillo

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

María del Carmen López Mendoza
Laura Rosales Álvarez

Colaboración en la elaboración de contenidos

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa
Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Dora Patricia Mercado Castro
Secretaria de Gobierno

Mtro. José Ramón Amieva Gálvez
Secretario de Desarrollo Social

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



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

General Prim 10. Col. Centro.
Deleg. Cuauhtémoc. C.P.
06010.
Tel: 55128639
Página web:
copred.cdmx.gob.mx
Facebook: COPREDDF
Twitter: @COPRED_CDMX

ASAMBLEA CONSULTIVA 2015 DEL COPRED

Federico Fleishmann Loredo
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 Magidin Bakcht
Juliana González Valenzuela

JUNTA DE GOBIERNO 2015 DEL COPRED

Integrantes:

Secretaria de Gobierno, Dora Patricia Mercado Castro
Secretario de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito
Federal, José Ramón Amieva Gálvez
Secretario de Salud del Distrito Federal, Armando Ahued
Ortega
Secretaria de Educación del Distrito Federal, Alejandra Barrales
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Amalia García Hernández
Secretaria de Desarrollo Rural y Equidad para las
Comunidades, Rosa Icela Rodríguez Velázquez

Consejeras y Consejeros Ciudadanos

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

Invitados Permanentes

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, Teresa
Incháustegui Romero.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, Gustavo Gamaliel
Martínez Pacheco.

Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, María Fernanda
Olvera Cabrera.

Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la
Ciudad de México, Rigoberto Ávila Ordóñez.

Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/
Sida en la Ciudad de México, Andrea González Rodríguez.

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas
con Discapacidad de la Ciudad de México, Fidel Pérez de León.

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea
Legislativa de la Ciudad de México, Dip. Elizabeth Mateos Hernández
Cruz.

Juan José García Ochoa

Subsecretario de Gobierno de la Ciudad de México.

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, organizaciones de la sociedad civil y entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que participaron en las mesas de trabajo para la revisión de los contenidos del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2108, los días jueves 7, viernes 8 y martes 12 de abril.

- ❖ Dr. Víctor Alarcón Olgún, Catedrático – investigador, UAM-I.
- ❖ Mtra. Ana Lía de Fátima García García, Secretaria Ejecutiva, INFO DF.
- ❖ Dra. María Elena Jarquin Sánchez, CEIICH-UNAM.
- ❖ Dr. Agustín Escobar Latapí, Catedrático – investigador del CIESAS
- ❖ Licda. Aída Marín Acuapan, Consultora independiente.
- ❖ Mtro. Víctor Emmanuel Mares Ruíz, EAP CDMX.

- ❖ Karuna Salud y Desarrollo, A.C.
- ❖ Cuenta Conmigo Diversidad Sexual Incluyente, A.C.
- ❖ Clóset de Sor Juana, A.C.
- ❖ Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C.
- ❖ Investigación, Organización y Acción Comunitaria Altépetl, A.C.
- ❖ Ampara, A.C.

- ❖ Agencia de Gestión Urbana
- ❖ Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo
- ❖ Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
- ❖ Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
- ❖ Consejo de Evaluación del Desarrollo Social
- ❖ Delegación Benito Juárez
- ❖ Delegación Coyoacán
- ❖ Delegación Cuajimalpa de Morelos
- ❖ Delegación Cuauhtémoc
- ❖ Delegación Iztapalapa
- ❖ Delegación Tláhuac
- ❖ Delegación Tlalpan
- ❖ Delegación Xochimilco
- ❖ Dirección General de Igualdad y Diversidad Social
- ❖ Escuela de Administración Pública
- ❖ Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México
- ❖ Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto
- ❖ Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
- ❖ Instituto de Capacitación para el Trabajo
- ❖ Instituto de Educación Media Superior
- ❖ Instituto de la Juventud de la Ciudad de México
- ❖ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
- ❖ Instituto de Vivienda del Distrito Federal
- ❖ Instituto para la Atención de los Adultos Mayores
- ❖ Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad
- ❖ Instituto Técnico de Formación Policial
- ❖ Junta de Asistencia Privada

- ❖ Oficialía Mayor
- ❖ Policía Auxiliar
- ❖ Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial
- ❖ Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
- ❖ Procuraduría Social del Distrito Federal
- ❖ Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
- ❖ Secretaría de Desarrollo Económico
- ❖ Secretaría de Desarrollo Social
- ❖ Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
- ❖ Secretaría de Educación
- ❖ Secretaría de Gobierno
- ❖ Secretaría de Obras y Servicios
- ❖ Secretaría de Salud
- ❖ Secretaría de Seguridad Pública
- ❖ Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
- ❖ Servicio de Transportes Eléctricos
- ❖ Servicio Público de Localización Telefónica
- ❖ Sistema de Aguas de la Ciudad de México
- ❖ Sistema de Corredores de Transporte Público
- ❖ Sistema de Transporte Colectivo
- ❖ Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
- ❖ Subsecretaría de Sistema Penitenciario
- ❖ Universidad Autónoma de la Ciudad de México

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2016-2018 | 13 |
| 1.1 Antecedentes del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016-2018 (PAPED) | 13 |
| 1.2 Marco legal en materia de Igualdad y No Discriminación | 15 |
| 1.3 Los Instrumentos Internacionales en materia de Igualdad y No Discriminación | 16 |
| 1.3.1 Sistema Universal de los Derechos Humanos | 16 |
| 1.3.2 Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos | 20 |
| 1.3.3 Legislación Federal y Local en el derecho a la igualdad y no discriminación | 21 |
| 1.3.3.1 La reforma constitucional de 2011 y su importancia en materia de Derechos Humanos | 22 |
| 1.3.3.2 La reforma constitucional de 2011 y su importancia en materia de Derechos Humanos | 22 |
| 1.3.4 La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal | 23 |
| 1.3.4.1 Las medidas especiales, como mecanismo para erradicar la discriminación | 26 |
| 1.4 La Discriminación como Problema Público en la Ciudad de México | 29 |
| 1.4.1 Desigualdad económica y pobreza | 30 |
| 1.4.2 Factores socioculturales y desigualdad de trato y oportunidades | 33 |
| 1.5 Los Grupos de Población en situación de discriminación: una mirada desde la ciudadanía | 34 |
| II. PROGRAMACIÓN 2016-2018: OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES | 38 |
| III. MEDICIÓN DEL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2016 - 2018 | 71 |
| Ficha técnica de indicadores | 74 |
| FUENTES Y REFERENCIAS | 75 |
| Documentos oficiales | 75 |
| Normatividad | 75 |
| Referencias bibliográficas | 75 |
| Documentos de Trabajo | 76 |
| Páginas electrónicas consultadas | 77 |

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 de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), actualmente Ciudad de México, 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 resultado 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, la Ciudad de México es una de las 29 entidades del país (al 31 de diciembre de 2015) que cuenta con leyes antidiscriminatorias.¹ 8 contemplan la creación de instituciones especializadas en la materia y fue la primera entidad que contó con un organismo especializado en materia de discriminación.²

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) se elabora por mandato de la LPEDDF conforme al artículo 37, fracción I. El Programa tiene como propósito de lograr que el enfoque de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las acciones, políticas y programas que realizan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México. Cabe comentar que a partir de la versión 2015 del PAPED, se 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 grupos no puedan considerarse como parte de las políticas, programas, proyectos y/o acciones que realizan

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

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

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

las entidades públicas. En este sentido, la Ley establece responsabilidades a los entes públicos de la Ciudad de México para garantizar, proteger y promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación para todas las personas, incluyendo la implementación de medidas especiales: nivelación, inclusión y acciones afirmativas necesarias encaminadas al cierre de brechas de desigualdad, para los grupos y personas en situación de discriminación o desventaja social.

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 de la Administración Pública de la entidad. 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, proyectos, programas y políticas públicas, considerando el eje transversal de la participación intersectorial, es decir, de sociedad civil, academia y gobierno.

Por cuarto año consecutivo se elabora el PAPED, aprovechando la experiencia adquirida que da la evaluación de los programas de los años anteriores, así como de los aprendizajes y del trabajo realizado durante los primeros cinco años de funcionamiento del Consejo. Adicionalmente, se toma como referente el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013-2018), que al haber incluido como área de oportunidad "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, el sector académico que con sus sugerencias enriquecieron el programa. Asimismo, uno de los aspectos más sobresaliente es que el Consejo sin renunciar a su facultad de marcar directrices (artículo 37, fracción IV), ha fortalecido procesos de consulta y revisión también con los entes públicos para definir de manera precisa los compromisos y la corresponsabilidad de políticas públicas antidiscriminatoria en la Ciudad de México.

El PAPED 2016-2018 considera 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, batería de indicadores del derecho a la igualdad y no discriminación, rediseño de instrumentos metodológicos, entre otros. Esas herramientas se han ido robusteciendo, a partir de la implementación de acciones. Cabe destacar la importancia que el Consejo ha dado al diseño de indicadores para la medición de los avances de la acción pública en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La edición trienal es un esfuerzo institucional que tiene el propósito de brindar un amplio panorama acerca de las acciones públicas que deben llevarse a cabo de forma progresiva en materia antidiscriminatoria en la Ciudad. Permitirá a las entidades presupuestar anualmente y programar en el corto y mediano plazo acciones para prevenir y eliminar la discriminación. Es un área de oportunidad para programar y presupuestar acciones anuales y tener un horizonte de las que se deben ejecutar en los años posteriores.

INTRODUCCIÓN

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2016-2018 tiene como objetivo fortalecer la política de igualdad y no discriminación mediante acciones de prevención y eliminación de este problema público, a través de la implementación de objetivos y líneas de acción en materia normativa y reglamentaria, estudios e investigaciones y medidas especiales: acciones de inclusión, nivelación y acciones afirmativas.

El PAPED 2016-2018 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, así como impulsar acciones para eliminar brechas de desigualdad.

Se integra de tres secciones, la primera está dedicada al Diagnóstico, donde se señala de forma sucinta los antecedentes; asimismo, el marco legal en materia de igualdad y no discriminación, destacan los instrumentos internacionales, así como los dos Sistemas de Derechos Humanos: Naciones Unidas e Interamericano. Se aborda brevemente el bloque constitucional a partir de los contenidos de la ley federal y local en materia antidiscriminatoria. Mención particular en esta sección, tienen las medidas especiales en materia de igualdad como lo son, las de nivelación, inclusión y acciones afirmativas encaminadas al cierre de brechas de desigualdad. Finaliza con una mirada desde las políticas públicas, al considerar la discriminación como problema público, resaltando factores causales estructura como son la pobreza y las prácticas culturales.

Es de destacarse que en el desarrollo del diagnóstico se señalan de forma resumida tres miradas de la discriminación; la de tipo jurídico, filosófico y sociológico y desde el ámbito de la política pública.

La segunda considera la programación de las acciones públicas a efectuarse entre el 2016 y 2018. Considera el objetivo general el cual señala la prevención y eliminación de la discriminación en el largo plazo. Los **seis objetivos específicos** señalan la importancia de llevar a cabo: 1) acciones en materia normativa y reglamentaria para que los documentos que rigen el actuar de las instituciones en la entidad presenten contenidos no discriminatorios, además de ser el sustento de la política pública; 2) medidas y acciones para la protección de presuntos actos de discriminación, exigibilidad y cultura de la denuncia; 3) la elaboración de estudios, investigaciones que permitan la medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, así como medidas especiales para la inclusión y cierre de brechas de desigualdad, a decir, 4) medidas de inclusión, 5) medidas de nivelación y 6) acciones afirmativas para los grupos en situación de desventaja social o discriminación. Contiene las acciones puntuales para dar cumplimiento al objetivo a través de las **60 líneas de acción**, así como las metas anuales a alcanzarse por los entes públicos, los indicadores para la medición de las metas, a quién corresponde ejecutar las acciones, así como el fundamento jurídico de la acción pública.

La tercera sección del programa señala la importancia de la evaluación y promueve la medición de las acciones que las entidades públicas realizan con el propósito de saber qué y cuánto realizan, así como el objetivo de las mismas.

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2016-2018

1.1 Antecedentes del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016-2018 (PAPED)

En el 2013, el COPRED elaboró por primera vez el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para la Ciudad de México (entonces Distrito Federal) (PAPED),⁴ el cual contiene un diagnóstico de la situación de la discriminación a partir de la información disponible. Entre la más relevante con la que se contaba, destacaba la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis 2010) para la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, difundida en 2011.⁵ En su momento, se trataba sin duda de la mejor fuente para comprender la situación de la discriminación en la Ciudad de México, con el inconveniente de que abarcaba también zonas fuera de sus límites, por lo que no se reflejaba, en sentido estricto, lo que pasaba en la entidad, tampoco proporcionaba estadísticas por delegación, ni cifras desagregadas por sexo y edad.⁶

Para resolver esta carencia, en el PAPED 2013 se propuso que el Consejo elaborara una encuesta sobre discriminación, que a su vez aportara indicadores para medir la problemática. Ello constituía un primer gran esfuerzo para analizar un fenómeno que implica prácticas culturales, conductas aprendidas y normalizadas, reproducción de prejuicios e ideas preconcebidas que al ser naturalizadas son fácilmente aceptadas y con dificultad cuestionadas.

Para el año 2014, ya se contaba con la Encuesta sobre la Discriminación de la Ciudad de México (EDIS CdMx-2013), la cual permitió analizar el fenómeno y comprender cómo las personas perciben, definen o entienden la discriminación; fue un insumo para el diseño del PAPED 2014. Se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: la Encuesta reafirma la necesidad de promover y difundir que la discriminación es una conducta violatoria de los derechos humanos, pues las personas relacionan la discriminación con distintas formas de maltrato y violencia verbal o física, pero no como una conducta que obstaculiza, limita o hace menoscabo de sus derechos; se reafirma la necesidad de trabajar en contra de los prejuicios construidos social y/o culturalmente que son causas de discriminación, especialmente, las que ponen en desventaja histórica a grupos y personas como lo son la población indígena y la población Lésbico, Gay, Transexuales, Trasvestis, Transgénero e Intersex (LGBTTTI); los resultados instan a diseñar acciones de política pública con enfoque

⁴El documento está disponible en la siguiente liga:

<http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

⁵Esta encuesta puede ser consultada en liga:

http://www.conapred.org.mx/depositobv/Enadis_2010_ZonasMetrop_Accss.pdf

⁶La Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (2011) en su artículo 15 señala que las entidades dedicadas a la generación de estadística e información al definir indicadores, deberán desagregar los datos por sexo, edad, grupo étnico y delegación.

de igualdad, dirigidas en especial -aunque no únicamente- a aquellos grupos y personas para las cuales la discriminación es una condición de vulnerabilidad.

En la elaboración del PAPED 2015, se tomaron en cuenta las experiencias adquiridas, de los dos años anteriores, así como nuevas herramientas normativas y de política pública, como el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013-2018), específicamente lo relativo al apartado de “Discriminación y Derechos Humanos”; 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. Se consideró necesaria la participación de los entes públicos en la revisión de las líneas de acción, a fin de robustecerlas y plantear metas alcanzables. Por supuesto, la mirada de organizaciones de la sociedad civil y de integrantes de la academia como parte del proceso de consulta intersectorial ha permitido anualmente procesos de análisis y reflexión en relación al tipo de política antidiscriminatoria que debe ejecutarse y sus efectos en la población de la entidad.

Se destaca que la implementación de las líneas de acción del PAPED en sus ediciones 2013, 2014 y 2015 ha tenido importante aumento, así como el número de entes públicos que se han sumado a la ejecución de las mismas, a través de estrategias de coordinación (intra e interinstitucional) y articulación intersectorial, donde el COPRED ha jugado un papel importante como impulsor de esta política de prevención y eliminación de la discriminación.

En 2013, 32 líneas de acción se consideraron en el Programa, de las cuales 20 fueron ejecutadas, es decir, un 63% del total. Para la edición 2014, se diseñaron 34 líneas de acción agrupadas en cuatro objetivos específicos, 25 de ellas fueron ejecutadas por los entes públicos incluyendo al COPRED, el porcentaje de cumplimiento fue de 74% para ese año.

Las ediciones de 2013 y 2014 son referentes para la elaboración de la edición del 2015, la cual tuvo un mayor número de líneas de acción en comparación con los dos años anteriores, al contar con 49 agrupadas en cinco ejes transversales, de las cuales se implementaron 35, que en términos porcentuales representa un 71% de ejecución por parte de los entes públicos responsables y corresponsables.

Cabe destacar la tasa de variación en el cumplimiento de la implementación de las líneas de acción de 25% en el 2014, respecto al 2013. La tasa de variación en el cumplimiento de la ejecución del Programa para 2015 es de 40% respecto al año anterior. Es importante considerar el aumento en el número de líneas de un año a otro, a decir, 13 líneas más en 2015, respecto al 2014.

Asimismo, es de destacar la continuidad en la implementación de líneas de acción, la de aquellas relacionadas con la capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas, acciones de difusión, eventos públicos, diseño de materiales impresos de divulgación abordando contenidos de igualdad y no discriminación, así como el desarrollo de foros, coloquios o seminarios sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Un dato importante relacionado con la implementación del PAPED es el incremento en el número de entes públicos de la Ciudad de México que lo ejecutan. En 2013 se contaba con 45 entidades y 45 enlaces institucionales del COPRED, en 2014 los entes públicos ascendían a 61 y 105 enlaces, para 2015 ya eran 73 entidades públicas y 141 enlaces, es

decir, que de 2013 a 2015, en términos absolutos aumentaron 28 entes públicos y 96 enlaces institucionales, considerando registros al cierre del año.

La articulación y coordinación han sido estrategias implementadas y eficaces en el avance de la implementación de las acciones, las cuales en conjunto conforman la política pública antidiscriminatoria. Los enlaces institucionales de cada ente público, designados por su titular, han tenido una función sustantiva en la ejecución del PAPED, puesto que son quienes articulan al interior de sus instituciones la aplicación de las líneas, y a su vez son el canal de coordinación para la implementación como para el seguimiento y la evaluación del Programa. Son agentes importantes que se han ido fortaleciendo a través de la implementación y de las sesiones de inducción que el Consejo ha brindado para el desarrollo de las actividades relacionadas con dicho programa.

1.2 Marco legal en materia de Igualdad y No Discriminación

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, y con el convencimiento de que un marco común de normas era necesario para el desarrollo y la convivencia mundial, la comunidad internacional decidió regular las acciones comunes de los Estados y proteger a las poblaciones del orbe sobre la base de un régimen de derechos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, marca el inicio de una larga serie de encuentros y debates que han llevado a la celebración de un conjunto de acuerdos referentes a la protección de las poblaciones y al reconocimiento de derechos, fundamentalmente el de igualdad y no discriminación. El artículo 1° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU reconoce que "*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*", de igual forma los artículos 2⁷ y 7⁸ de la misma declaración, avalan el principio de igualdad.

Dentro de este marco, la comunidad internacional ha mostrado un particular interés en garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, cuya primera definición la encontramos en el Convenio formulado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1958, el llamado Convenio 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)⁹. La definición allí formulada fue tomada posteriormente en la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la esfera de la Enseñanza,¹⁰ en 1960. Luego fue mejorada

⁷Artículo 2. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

⁸Artículo 7 Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a Igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

⁹Art. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

¹⁰Art. 1° 1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por "discriminación" toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial: a) Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza; b) Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo; c) A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente

en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,¹¹ de 1965, y, por último, apareció en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer¹² (CEDAW por sus siglas en inglés), del año 1979.

Por otra parte en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. 2); en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [arts. 2 (1), 3, 20 (2); 23 (4), 24 (1), 26], en la Convención Americana de Derechos Humanos [arts. 1 (1) (2), 13 (5), 17 (4) y 24] y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [artículos 2(2), 3,10 (3)], se introduce de manera expresa el principio de igualdad, así como la prohibición de discriminación.

Con este mismo espíritu, el principio de igualdad de tratamiento también figura en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³ y en la Declaración de Filadelfia de 1944, que señala: “a) *Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”.

1.3 Los Instrumentos Internacionales en materia de Igualdad y No Discriminación

1.3.1 Sistema Universal de los Derechos Humanos¹⁴

México forma parte de este sistema, por lo que ha suscrito y ratificado diversos tratados internacionales, siendo los más relevantes en cuanto al derecho a la igualdad y a la no discriminación, los siguientes:

Convención (establece que la educación se imparte en diversos tipos y grados), instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza se parados para personas o grupos; d) Colocar a una persona o a un grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana.

¹¹Art. 1º. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

¹²Artículo 1º. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

¹³La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que: a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2010. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

¹⁴El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos nace en el seno de la ONU, de la que son miembros casi todos los Estados del mundo entre ellos México. Este sistema consiste en un conjunto de mecanismos orientados a proteger los derechos de todas las personas. El término “universal” procede de la Declaración Universal de los Derechos Humanos e indica que estos derechos son propios de todas las personas por igual, sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo. El sistema universal convencional está conformado por numerosas convenciones y órganos creados para vigilar el cumplimiento de los distintos tratados de derechos humanos celebrados. Bregaglio, Renata. Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos. https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/pmdh_pdf/Cap3.pdf

| Instrumento internacional | Fecha | | Publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) |
|--|------------|--------------|---|
| | Firma | Ratificación | |
| Convención celebrada entre México y varias naciones, sobre condiciones de los extranjeros. | 20/02/1928 | 20/02/1931 | 20/08/1931 |
| Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930). | | 12/05/1934 | 13/08/1935 |
| Convención Relativa a la Esclavitud | 8/09/1934 | 8 /09/1934 | 13/09/1935 |
| Convención Internacional relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad. ¹⁵ | 9/03/1938 | 21/06/1938 | 2/07/1938 |
| Convenio Internacional del Trabajo N° 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de obra Masculina y la mano de obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. | 30/12/1951 | 08/07/1952 | 09/10/1952 |
| Convenio 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951). | 30/12/1951 | 08/07/1952 | 09/10/1952 |
| Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio. | 14/12/1948 | 30/06/1952 | 11/10/1952 |
| Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena y Protocolo Final. | 21/02/1956 | 21/02/1956 | 19/06/1956 |
| Convenio 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (1957). | 25/06/1957 | 23/04/1959 | 21/08/1959 |
| Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud. | 07/09/1956 | 16/12/1958 | 24/06/1960 |
| Convenio Internacional del Trabajo No.111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. | 25/06/1958 | 03/03/1961 | 11/08/1962 |
| Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. | 01/11/1966 | 29/08/1974 | 13/06/1975 |
| Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid. | 30/11/1973 | 29/11/1979 | 03/04/1980 |
| Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer | 31/03/1953 | 02/03/1981 | 28/04/1981 |
| Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. | 19/12/1966 | 23/03/1981 | 12/05/1981 |
| Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁶ . | 17/07/1980 | 02/03/1981 | 12/05/1981 |
| Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes. | 16/05/1986 | 24/03/1986 | 17/09/1987 |

¹⁵Las disposiciones de la Convención para la Supresión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena, de 21 de marzo de 1950, de la que México es Parte, reemplaza, entre las Partes, las disposiciones de la Convención Internacional relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad.

¹⁶El 2 de enero de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, sobre la Enmienda al Párrafo 1° del Artículo 20 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

| Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. | 27/06/1989 | 13/08/1990 | 24/01/1991 |
|--|---|------------|------------|
| Convención sobre los Derechos del Niño (Niñez) | 26/01/1990 | 10/08/1990 | 25/01/1991 |
| Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. | 22/05/1991 | 13/02/1999 | 13/08/1999 |
| Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. | 28/07/1951 | 17/04/2000 | 25/08/2000 |
| Convención sobre el Estatuto de los Apátridas. | 28/09/1954 | 17/04/2000 | 25/08/2000 |
| Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados. | 31/01/1967 | 02/06/2000 | 25/08/2000 |
| Convención 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. | 17/06/1999 | 02/06/2000 | 07/03/2001 |
| Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. | 15/03/2002 | 15/06/2002 | 03/05/2002 |
| Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. | 10/12/1999 | 22/01/2002 | 03/05/2002 |
| Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados. | 07/09/2000 | 22/01/2002 | 03/05/2002 |
| Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía. | 07/09/2000 | 22/01/2002 | 22/04/2002 |
| Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (1983). | 20/06/1983 | 14/12/2000 | 22/04/2002 |
| Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia organizada transnacional. | 13/12/2000 | 03/02/2003 | 10/04/2003 |
| Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¹⁷ | 30/03/2007 | 26/10/2007 | 02/05/2008 |
| DECLARACIONES | | | |
| Nombre del instrumento | Fecha de Aprobación/Adopción | | |
| Declaración Universal de Derechos Humanos. | Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948 | | |
| Declaración de los Derechos del Niño. | Aprobada unánimemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1959. | | |
| Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. | Adoptada por la Asamblea General de la ONU, mediante Resolución 1904 (XVIII), 20 de noviembre de 1963. | | |

¹⁷El 8 de diciembre de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se aprueba el retiro de la Declaración Interpretativa a favor de las Personas con Discapacidad, formulada por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos al depositar su instrumento de ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el trece de diciembre de 2006.

| | |
|---|---|
| Declaración sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de la Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos. | Aprobada mediante Resolución 2037 (XX) por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 7 de diciembre de 1965. |
| Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. | Adoptada por Asamblea General de la ONU Resolución 2263 (XXII), 07 de noviembre de 1967. |
| Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. | Adoptada por la Asamblea General de la ONU, en su Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993. |
| Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la Lucha contra el Racismo, el Apartheid y la Incitación a la Guerra. | Adoptada el 22 de noviembre de 1978, en la Vigésima Reunión de la Conferencia General de la Unesco, Celebrada en París. |
| Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales. | Adoptada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el 27 de noviembre de 1978. |
| Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones. | Adoptada por la Asamblea General de la ONU, en su Resolución 36/55K, de 25 de noviembre de 1981. |
| Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que No son Nacionales del País en que Viven. | Adoptada por la Asamblea General de la ONU, en su Resolución 40/144, 13 de diciembre de 1985. |
| Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas. | Adoptada por la Asamblea General de la ONU, mediante Resolución 47/135, de 18 de diciembre de 1992. |
| Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. | Resultado de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebradas en la ciudad de Durban, Sudáfrica, entre el 31 de agosto y el 8 de septiembre de 2001. |
| Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. | Aprobada por la Asamblea General, 107ª sesión plenaria de 13 de septiembre de 2007. |
| Normas y principios | |
| Instrumento | Fecha de adopción/aprobación |
| Principios de las Naciones Unidas en Favor de las Personas de Edad. | Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución 46/91 de 16 de diciembre de 1991. |
| Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. | Aprobada por la Asamblea General, mediante Resolución A/RES/48/96, de 4 de marzo de 1994. |

1.3.2 Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos¹⁸

De igual forma, el Estado mexicano se ha incorporado al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, donde también se han suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales en materia del derecho a la igualdad y no discriminación.

| Instrumento internacional | Fecha | | Publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) |
|--|---|--------------|---|
| | Firma | Ratificación | |
| Convención sobre Nacionalidad de la Mujer. | 26/12/1933 | 10/01/1935 | 18/04/1936 |
| Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer. | 30/04/1948 | 09/07/1954 | 16/11/1954 |
| Convención sobre el Asilo Territorial | 28/03/1954 | 02/03/1981 | 04/05/1981 |
| Convención Americana sobre Derechos Humanos. | 22/11/1969 | 18/12/1980 | 07/05/1981 |
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. | 19/12/1966 | 02/03/1981 | 20/05/1981 |
| Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer | 2/05/1948 | 24/03/1981 | 24/03/1981 |
| Convención Interamericana sobre Conflictos de Leyes en Materia de Adopción de Menores. | 24/05/1984 | 11/02/1987 | 21/08/1987 |
| Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores. | 07/04/1992 | 29/07/1994 | 18/11/1994 |
| Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". | 17/11/1988 | 08/03/1996 | 01/09/1998 |
| Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para). | 04/06/1995 | 19/06/1998 | 19/01/1999 |
| Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. | 08/06/1999 | 06/12/2000 | 12/03/2001 |
| DECLARACIONES | | | |
| Nombre del instrumento | Fecha de Aprobación | | |
| Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. | Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948. | | |

¹⁸El conjunto de mecanismos y procedimientos previstos tanto por la Carta de la Organización de Estados Americanos y otros instrumentos jurídicos conexos a ésta, como aquellos contemplados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual -junto con sus protocolos adicionales y otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos- es el producto del desarrollo y fortalecimiento de este sistema regional. Faúndez Ledesma, Héctor. El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, *Aspectos Institucionales y Procesales*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), 3ra. Edición 2004.

1.3.3 Legislación Federal y Local en el derecho a la igualdad y no discriminación

En cuanto a nuestro derecho interno, **a nivel federal** se cuentan con las siguientes leyes en la materia:

| Ley | Fecha de Publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) |
|---|---|
| Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores | 25 de junio de 2002. |
| Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas. | 13 de marzo de 2003. |
| Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. | 2 de agosto de 2006. |
| Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, | 1° de febrero de 2007. |
| Ley de Migración | 25 de mayo de 2011. |
| Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. | 30 de mayo de 2011. |
| Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil. | 24 de octubre de 2011. |
| Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. | 14 de junio de 2012. |
| Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación | 11 de junio de 2013. |
| Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. | 4 de diciembre de 2014. |

En el Distrito Federal, ahora Ciudad de México (Cd. Mx.), se han emitido las siguientes leyes:

| Ley | Fecha de Publicación en la Gaceta del Gobierno del Distrito Federal. |
|--|---|
| Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar del Distrito Federal. | Publicada en la GODF el 8 de julio de 1996 y en el DOF el 9 de julio de 1996. |
| Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal. | 7 de marzo del 2000. |
| Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. | 28 de febrero de 2002. |
| Ley que Establece el Derecho a la Pensión Alimentaria para los Adultos Mayores de Sesenta y Ocho Años Residentes en el Distrito Federal. | 18 de noviembre de 2003. |
| Ley que establece el Derecho a contar con una Beca para los Jóvenes Residentes en el Distrito Federal. | 27 de enero de 2004. |
| Ley de Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. | 15 de mayo de 2007. |
| Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal. | 29 de enero de 2008. |
| Ley que Establece el Derecho a recibir un Apoyo Alimentario a las Madres solas de Escasos Recursos Residentes en el Distrito Federal. | 03 de octubre de 2008. |
| Ley de Albergues Privados para las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal. | 04 de noviembre de 2009. |

| | |
|--|---------------------------|
| Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. | 10 de septiembre de 2010. |
| Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. | 24 de febrero de 2011. |
| Ley de Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana en el Distrito Federal. | 07 de abril de 2011 |
| Ley que Regula el Funcionamiento de los Centros de Atención y Cuidado Infantil para el Distrito Federal. | 19 de agosto de 2011. |
| Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el entorno Escolar del Distrito Federal. | 31 de enero de 2012. |
| Ley de Albergues Públicos y Privados para las Niñas y Niños del Distrito Federal. | 24 de mayo de 2012. |
| Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH/sida del Distrito Federal | 20 de junio de 2012. |
| Ley de Atención Integral Primera Infancia. | 30 de abril de 2013. |
| Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en situación de Vulnerabilidad. | 17 de septiembre de 2013. |
| Ley para la Protección a Víctimas del Delito en Materia de Trata de Personas. | 13 de marzo de 2014. |
| Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México. | 13 de agosto de 2015. |
| Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal. | 12 de noviembre de 2015. |

1.3.3.1 La reforma constitucional de 2011 y su importancia en materia de Derechos Humanos

En junio de 2016, se cumplen cinco años de lo que se ha llamado *la Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos*,¹⁹ que trajo consigo importantes reformas y cambios en la forma de interpretar y aplicar la ley.

La incorporación de principios tales como *pro persona*, la interpretación conforme, convencionalidad, progresividades y la obligación del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, trajo consigo un nuevo paradigma: *los derechos humanos, como eje fundamental en el que deber girar la acción pública*.

Dicha reforma obliga a conocer e introducir en nuestro sistema normativo y en el quehacer diario, los tratados internacionales, muchos de los cuales, a pesar de haber sido suscritos y ratificados por México desde antes de la *Reforma Constitucional*, no se aplicaban, al no considerarse parte de nuestro derecho interno.

Por otro lado, con la reforma se fortalece el derecho a la igualdad y a la no discriminación, que se introdujo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde el año 2001,²⁰ como principio básico de que toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar

¹⁹El 10 de junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²⁰La Reforma al artículo 1º Constitucional se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de agosto de 2001.

de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra cualquier forma de discriminación con base en el 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.

Elevado a rango constitucional el derecho a la igualdad y por ende la prohibición de la discriminación, el siguiente paso fue elaborar una ley reglamentaria que desarrollara el precepto legal y generara los mecanismos necesarios para el goce y ejercicio del derecho tutelado, así como el establecimiento de las consecuencias jurídicas que trae aparejada la violación de un derecho. Es así como el 11 de junio de 2003, nace a la vida jurídica la llamada Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y con ello la generación de un marco legal nacional, ya que cada una de las entidades debe de promulgar sus leyes en la materia.

En el caso de la Ciudad de México, el primer intento por promover, respetar y proteger el derecho a la igualdad, se dio con la promulgación de la *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal*, en 2006,²¹ estableciéndose un órgano colegiado interinstitucional²² cuya función primordial era la de promover y vigilar el respeto al derecho humano a la no discriminación, en beneficio de toda persona que se encontrara en el Distrito Federal; en cuanto a las denuncias por presuntas conductas discriminatorias, sólo las recibía y las canalizaba ante las instancias correspondientes para su debida atención.

1.3.4 La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, (PDHDF, 2009) se planteó el objetivo específico de revisar y reformar la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, así como de crear un nuevo organismo encargado de prevenir y erradicar la discriminación en la entidad federativa, dotado de mayores capacidades en su naturaleza, integración y forma de operación.²³

Al respecto, la V Legislatura de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal fue más allá de la encomienda propuesta y luego de un arduo proceso, que contó con la participación de organizaciones de la sociedad civil (OSC), de académicas/os y expertas/os que también habían participado en la elaboración del PDHDF, el 20 de diciembre de 2010, aprobó una nueva ley, a saber la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF²⁴).²⁵ El nuevo marco legal se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el

²¹Publicada en la Gaceta del Gobierno del entonces Distrito Federal, el 26 de julio de 2006.

²²Presidido por el Jefe de Gobierno y con la participación de una persona representante de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; la persona titular de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y los/as titulares de las Secretarías de Finanzas, de Desarrollo Social, de Salud y de Seguridad Pública; de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, de la Procuraduría General de Justicia; del Instituto de las Mujeres; y del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, todos ellos del Distrito Federal.

²³Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, (2009), p. 101.

²⁴Nótese que se utiliza el mismo acrónimo que el de la ley abrogada, dada la similitud de los términos.

²⁵Cabe señalar que en la línea de acción 27 del PDHDF, se señala: "Incluir nuevas medidas de acción afirmativa a favor de la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres, las niñas y niños, las y los jóvenes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, las personas que pertenecen a pueblos o

24 de febrero de 2011, con lo que se abrogó la ley anterior, la cual introduce un concepto más amplio de discriminación, mandata la creación de un organismo denominado Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)²⁶, cuya representación y conducción recae en la figura de una Presidenta o Presidente. Asimismo, con base en lo establecido por el artículo 35, la ley erige al COPRED como el Órgano local rector en la política antidiscriminatoria, teniendo como objetivos fundamentales en su actuación:

-  La política pública en materia de combate a la discriminación en el Distrito Federal.
-  El análisis, evaluación e impacto social de la legislación en la materia.
-  La coordinación, el seguimiento y evaluación de las acciones de los entes públicos en materia de prevención y erradicación de la discriminación.
-  La asesoría técnica y legislativa en materia de derecho a la no discriminación.
-  El trámite de los procedimientos de reclamación y quejas por conductas presuntamente discriminatorias, cometidas por personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones y/o particulares.

Desde su promulgación incorpora en su cuerpo normativo²⁷ criterios internacionales en materia de derechos humanos, tales como universalidad, indivisibilidad, permanencia, interdependencia, progresividad y expansión. De igual manera encontramos presente la interpretación conforme y el principio *pro persona*, con la finalidad de que en la interpretación o aplicación de la ley, se tomen en cuenta los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos; así como la *disposición, tratado internacional o principio que establezca un trato más favorable para las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación*. Asimismo, introduce como criterios orientadores de las políticas públicas, de los programas, planes, estrategias y acciones de la Administración Pública del Distrito Federal, las normas de derechos humanos.

comunidades indígenas, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales". El legislativo decidió denominarlas como medidas positivas y las consideró para estos grupos de población en los artículos 23 a 29. Adicionalmente, incluyó a personas integrantes de las poblaciones callejeras; personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, y; a personas y grupos por razón de su situación socioeconómica (artículos 30 a 32). El PDHDF cuestionaba el funcionamiento del anterior organismo, el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal porque tenía una gran mayoría de integrantes de las dependencias y entidades del GDF, con una participación muy limitada de las OSC y con una estructura no operativa para el cumplimiento de su objetivo y atribuciones, por lo que llamaba a crear un organismo más autónomo. Adicionalmente, se cuestionaban: "las atribuciones y funciones del COPRED, debido a sus limitaciones legales para recibir y atender quejas o denuncias por presuntas conductas discriminatorias y por su cuestionada capacidad legal para establecer sanciones, en el primer caso porque en los hechos su intervención no genera ningún beneficio para la persona o grupo social afectado, y en el segundo por los instrumentos jurídicos que le confiere la LPEDDF.

²⁶Dentro de los tres órdenes de gobierno, hasta ahora, es la única entidad federativa que cuenta con un organismo *ad hoc*. El COPRED, se erige como es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios; goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la su Ley.

²⁷Art. 10.

La Ley contiene un catálogo de aquellas conductas que pueden considerarse como discriminatorias y señala como principios rectores en el actuar de los entes públicos, los siguientes:

- a) Igualdad;
- b) No discriminación;
- c) Justicia social;
- d) Reconocimiento de las diferencias;
- e) Respeto a la dignidad;
- f) Integración en todos los ámbitos de la vida;
- g) Accesibilidad
- h) Equidad, y
- i) Transparencia y acceso a la información

Todo bajo una perspectiva y óptica de derechos que contribuya precisamente a la construcción de una sociedad justa, equitativa e incluyente.

En 2014, la ley en la materia fue reformada.²⁸ Las reformas y adiciones resultaron trascendentales, porque se definen y amplían las atribuciones del COPRED, se incorpora de manera explícita que también serán consideradas como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones,²⁹ lo que contribuye a actuar con más fundamentación legal en apoyo a personas que han sido objeto de discriminación. También se destaca que el Consejo podrá proceder de oficio, cuando detecte o tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y no discriminación y sin que medie una solicitud para tal efecto.

Se incluyen definiciones más precisas de los conceptos y términos presentándolos por orden alfabético. Se hizo explícito que las acciones afirmativas no podrían ser consideradas como prácticas discriminatorias evitando interpretaciones al respecto. También se determinó como conducta discriminatoria criminalizar a cualquier persona, grupo o comunidad.³⁰

Se precisa con mayor claridad que el Consejo podrá emitir opinión jurídica pública respecto a los hechos de discriminación relacionados con las quejas y reclamaciones que conozca y formular observaciones, sugerencias y/o directrices a quien omita el cumplimiento de la Ley en la materia.

También se cumplieron aspectos de forma no menores, ya que se hizo una adecuada armonización legislativa al referir de manera correcta los párrafos del artículo 1° de la

²⁸ Decreto publicado en la GODF del 8 de septiembre de 2014.

²⁹ Artículo 5.

³⁰ Fracción XXXV del Artículo 6.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo a las reformas y adiciones realizadas en junio del 2011, ya que la ley vigente fue expedida en febrero de ese año.

1.3.4.1 Las medidas especiales, como mecanismo para erradicar la discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación por sí solos no siempre garantizan una auténtica igualdad. La necesidad de situar a personas o grupos de personas desfavorecidos o marginados al mismo nivel sustantivo que los demás puede exigir, en ocasiones, la implantación de medidas especiales generalmente provisionales que miran, no sólo a la realización de la igualdad formal o de jure, sino también a la igualdad de facto o sustantiva. La aplicación del principio de igualdad requiere que los Estados tomen en ocasiones medidas en favor de los grupos socialmente desfavorecidos, con objeto de mitigar o suprimir las condiciones que han provocado la persistencia de la discriminación. En tanto estas medidas sean necesarias para rectificar una discriminación de facto y finalicen cuando se consiga la igualdad de facto, la diferencia de trato se considera legítima.³¹

El derecho internacional de los derechos humanos, impone la obligación de cada uno de los estados parte, de adoptar medidas especiales, con la finalidad de acelerar la participación en condiciones de igualdad de grupos víctimas de discriminación, en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. La finalidad de las medidas especiales, son tanto las de reparar las consecuencias de la discriminación sufrida, como también las de mejorar la situación para transformarla en una situación de igualdad sustantiva o de facto.³²

Algunos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que han sido ratificados por México, hacen mención de estas medidas especiales:

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, al emitir la Recomendación N° 5³³ (en el Séptimo período de sesiones, 1988), recomendó que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal, como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

Asimismo, la Recomendación n° 25, en el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, referente a Medidas Especiales de Carácter Temporal, señala:

El término “medidas” abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos

³¹Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

³²Idem.

³³ONU-Mujeres. Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. <http://www.unwomen.org/es/about-us>

determinados; y los sistemas de cuotas. La elección de una “medida” en particular dependerá del contexto en que se aplique el párrafo 1 del artículo 4 y del objetivo concreto que se trate de lograr.

Además de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, otros instrumentos internacionales de derechos humanos y documentos de política aprobados en el sistema de las Naciones Unidas incluyen disposiciones sobre medidas especiales de carácter temporal para apoyar el logro de la igualdad.

Así el **Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)**, en torno a las medidas especiales ha señalado:

El concepto de medidas especiales se basa en el principio de que las leyes, políticas y prácticas adoptadas y aplicadas para cumplir las obligaciones previstas en la Convención deben complementarse, cuando las circunstancias lo aconsejen, con la adopción de medidas especiales temporales destinadas a garantizar el disfrute pleno e igual de los derechos humanos y las libertades fundamentales por los grupos desfavorecidos. Las medidas especiales forman parte del conjunto de disposiciones de la Convención encaminadas a eliminar la discriminación racial, para cuyo cumplimiento será necesario aplicar fielmente todas las disposiciones de la Convención.

La obligación de tomar medidas especiales es distinta de la obligación positiva general de los Estados partes en la Convención de garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales de manera no discriminatoria para las personas y los grupos sometidos a su jurisdicción; ésta es una obligación general que se desprende de las disposiciones de la Convención considerada en su integridad y pertenece a todas ellas.

Las medidas especiales han de ser adecuadas a la situación que quiere remediarse, ser legítimas, ser necesarias en una sociedad democrática, respetar los principios de justicia y proporcionalidad y ser temporales. Estas medidas deben concebirse y aplicarse en función de las necesidades y basarse en una evaluación realista de la situación actual de las personas y las comunidades afectadas.

Importante es lo que señala el CERD, al referirse a aquellos Estados federales o descentralizados, donde señala la responsabilidad internacional de las autoridades federales de establecer un marco para la aplicación coherente de las medidas especiales en todas las partes del Estado en que estas medidas sean necesarias.³⁴

Por su parte, el **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** ha señalado, de conformidad con los Principios de Limburgo:³⁵

³⁴Recomendación general Nº 32 Significado y alcance de las medidas especiales en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

³⁵Del 2 al 6 de junio de 1986, se reunió en Maastricht, Países Bajos, un grupo de distinguidos expertos en Derecho Internacional convocados por la Comisión Internacional de Juristas, la Facultad de Derecho de la Universidad de Limburgo (Maastricht) y el Instituto Urban Morgan para los Derechos Humanos de la Universidad de Cincinnati (Ohio, EE.UU). El propósito de la reunión era el considerar la naturaleza y el alcance de las obligaciones de los Estados Partes del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la cooperación internacional según lo dispuesto en la Parte IV del Pacto. Los 29 participantes venían de Alemania, República Federal de; Australia, España; Estados Unidos de América; Hungría; Irlanda; México; Noruega; Países Bajos; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; Senegal;

Que las medidas especiales que se tomen con el único fin de asegurar la promoción adecuada de ciertos grupos o individuos que requieran de tal protección para lograr un trato igual en cuanto al goce de derechos económicos, sociales y culturales, no deberán considerarse como una discriminación siempre que estas medidas no tengan como consecuencia el mantenimiento de una separación de derechos para los diferentes grupos ni continúen una vez logrado el objetivo fijado. Esto se aplica, por ejemplo, a la promoción de los grupos postergados.³⁶

Sin duda la implementación de medidas especiales resultan de gran importancia para avanzar hacia la igualdad real de oportunidades y hacia el goce de los derechos humanos.

1.3.4.2 Las medidas especiales en la legislación federal y local

Además de establecer directrices para el goce y ejercicio de este derecho fundamental, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente, incorpora, como un mecanismo para eliminar obstáculos institucionales que impidan el acceso al ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, un apartado de *medidas positivas específicas a favor de la igualdad de oportunidades*³⁷ para aquellos grupos o sectores de la sociedad que históricamente han sido colocadas en una situación de desventaja social: las mujeres, las niñas y los niños, las y los jóvenes; las personas adultas mayores; las personas con discapacidad, las personas, pueblos y comunidades indígenas, las personas integrantes de la población LGBTTTI; las poblaciones callejeras; las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y de aquellas que en razón de su ingreso mensual, se ubiquen en situación de pobreza.³⁸

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala como medidas especiales las siguientes:

-  **Medidas de nivelación:** Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.³⁹

Yugoslavia; del Centro de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); de la Organización Mundial de la Salud (OMS); de la Secretaría de Commonwealth y de los organismos patrocinadores. Cuatro de los participantes eran miembros de la Comisión sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

³⁶Folleto informativo No.16 (Rev. 1) - Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet16Rev.1sp.pdf>

³⁷Capítulo III (artículos 19 a 32).

³⁸De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL): Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. Glosario, Medición de la Pobreza. <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>

³⁹Las medidas de nivelación incluyen, entre otras: I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones; II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto,

-  Medidas de inclusión: Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.⁴⁰
-  Acciones afirmativas: son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.⁴¹

La obligación del Estado, no sólo se traduce en dar un trato igualitario sin distinción alguna a la ciudadanía, sino también el de implementar medidas especiales, pues son un mecanismo que permite eliminar la discriminación y conseguir la plena igualdad, no sólo de derecho sino también de hecho, para ciertas personas o grupos que se encuentran en desventaja, al ser marginadas o excluidas tanto social y económicamente, como en el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Por ello, resulta necesario incorporar a los planes y programas con los que cuenta el gobierno de la Ciudad de México, como es el caso del PAPED 2016-2018, medidas de inclusión y de nivelación, así como acciones afirmativas, que se traducen en acciones concretas en materia de igualdad y no discriminación, lo que conlleva el compromiso de las diversas dependencias que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

1.4 La Discriminación como Problema Público en la Ciudad de México

Prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México es la compleja misión que sustenta la razón de ser del COPRED, tal como lo establece la LPEDDF. Lograr esto implica un ambicioso reto de política pública que pasa por la generación de cambios sociales, económicos y culturales de gran calado, los cuales contrastan con las atribuciones (limitadas en algunos casos) e instrumentos de política pública a la disposición del organismo (recursos económicos, humanos, materiales, información, concertación, etc.). En este contexto, para maximizar la eficacia del Consejo se requiere identificar de forma

licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas; IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión; V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas; VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información; VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad (Artículo 15 Quáter).

⁴⁰Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes: I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional; II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación; III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo; IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y V. El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales (Artículo 15 Sextus).

⁴¹Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas. Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores (Artículo 15 Octavus).

clara y precisa un conjunto reducido y manejable de variables intervinientes clave (causas) que expliquen las expresiones de discriminación más graves y/o con mayores externalidades o efectos sociales negativos, y buscar incidir en aquéllas en donde exista una mayor posibilidad de éxito.

En la identificación de las expresiones graves de la discriminación, encontramos dos causas estructurales que dan origen a ésta: por un lado, la desigualdad económica y pobreza y por otro, factores socioculturales que se traducen en una desigualdad de trato y de oportunidades.

Así, atendiendo a la primera de las causas, podemos entender a la discriminación como un concepto sociológico, que se traduce en:

una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.⁴²

Desde el punto de vista legal, la discriminación se entiende como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

En ambos casos, la discriminación tiene como resultado, la negación de derechos y libertades fundamentales, que imposibilitan la igualdad real de trato y de oportunidades. Esto es, se limita el pleno goce y ejercicio precisamente, de esos derechos y libertades, como la salud, el trabajo, la educación, procuración de justicia, entre otros.

1.4.1 Desigualdad económica y pobreza

La pobreza, la exclusión social y la desigualdad económica, constituyen una de las principales causas de discriminación en nuestro país y en la Ciudad de México. Las personas que se encuentran en situación de pobreza, además de sufrir carencias económicas y falta de oportunidades, enfrentan la discriminación social por parte de algunos sectores, limitando aún más sus posibilidades de desarrollo e inclusión social.

En la Ciudad de México se presenta una gran segmentación, visibilizada por la conformación de “cordones de pobreza y enclaves de riqueza que reflejan la segregación

⁴²Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.

de las personas por su condición social o económica.”⁴³ La pobreza genera una suerte de segmentación social en donde las personas con condiciones socioeconómicas desfavorables parecieran estar condenadas a vivir en entornos territoriales inseguros e insalubres, carentes de servicios o con servicios deficientes, mientras que las personas de niveles socioeconómicos altos generan sus propios entornos y pagan sus propios servicios; una dinámica que limita la interacción e impide la convivencia y conocimiento mutuo, lo que profundiza prejuicios y estereotipos que impiden la visibilización y aceptación de lo diverso como una posibilidad de enriquecimiento, de aprendizaje mutuo y de reconocimiento recíproco de la dignidad de todas y todos.

De acuerdo a las cifras del CONEVAL, la Ciudad de México presenta diferencias en cuanto al panorama del resto del país. En 2014, a nivel nacional, el porcentaje de personas en situación de pobreza era de 46.2%, mientras que en el DF se tenía el porcentaje de 28.9. Al respecto es conveniente citar la definición:

*Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.*⁴⁴

En 2014, la población en pobreza extrema era de 9.5% en toda la República Mexicana y para la Ciudad de México (antes D.F) este porcentaje era de 1.7%. Recordemos que:

*Una persona se encuentra en situación de pobreza extrema cuando tiene tres o más carencias, de seis posibles, dentro del Índice de Privación Social y que, además, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo. Las personas en esta situación disponen de un ingreso tan bajo que, aun si lo dedicase por completo a la adquisición de alimentos, no podría adquirir los nutrientes necesarios para tener una vida sana.*⁴⁵

El porcentaje de las mujeres en situación de pobreza a nivel nacional es mayor al de los hombres: 46.3% vs. 46.0% en 2014. Sin embargo, en la Ciudad de México la pobreza relativa de los hombres (28.7%) es mayor a la de las mujeres (28.1%) confirmando el mismo comportamiento registrado desde 2010. Cabe comentar que en la Ciudad de México de acuerdo al Censo de Población y Vivienda del 2010, en el 31.4% de los hogares había una jefatura femenina, proporción que se eleva al 35.7% en 2015 de acuerdo a la Encuesta Intercensal realizada por el INEGI.

Cabe comentar que en el PAPED 2014 ya se había destacado que un cambio significativo en la mediana del ingreso (pesos) por hora trabajada de la/os trabajadoras subordinados y remunerados asalariados reportado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)⁴⁶ entre 2008 a 2012, donde las mujeres no sólo aumentaron su ingreso, sino que

⁴³Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008. p. 334.

⁴⁴<http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>

⁴⁵Ídem.

⁴⁶Para la variable de ingreso, es preferible usar la mediana en lugar del promedio para hacer comparaciones de brechas de género. Véase al respecto: CONEVAL, Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores, México, 2012 (disponible en línea).

en algunos puntos lograron superar el de los varones (2010 y 2011). Este cambio puede deberse a la recesión económica del período 2008-2009 y los cambios estructurales y culturales que conlleva, como la suposición de que las mujeres son empleadas más estables y confiables.

Este indicador también permite explicar porque la pobreza relativa (más no absoluta) de las mujeres es menor a la de los hombres en 2012 y 2014.⁴⁷ La mejoría en la economía de las mujeres de la Ciudad de México, contribuye a reducir potencialmente la situación de vulnerabilidad y discriminación de este grupo de población; no obstante es importante hacer hincapié que este indicador no provee información sobre las condiciones laborales en las que se desempeñan las mujeres ni respecto a su calidad de vida.

Es de reconocer que si bien hubo un avance importante en la reducción de la pobreza extrema entre 2012 y 2014 en la Ciudad de México al pasar el porcentaje del 2.5 al 1.7 por ciento y en números absolutos de 219 mil a 150.5 mil personas respectivamente, sigue estando en condiciones de pobreza un número y porcentaje como considerable de la población.

En 2012, el 2.5% de las mujeres estaban en situación de pobreza extrema (113,438) y en 2014 el porcentaje se había reducido a 1.8% (85,361 personas); mientras que las cifras respectivas para los hombres fueron 2.5% en 2012 (105,587) y 1.6% en 2014 (65,170 personas). Con estas estadísticas queda claro que la pobreza moderada es la que prevalece en la Ciudad de México, que dicho de paso es la que resulta más difícil de superar.

Es importante aclarar que las cifras de pobreza en México provienen de una encuesta en hogares,⁴⁸ por lo que hay personas como las integrantes de las poblaciones callejeras que no son consideradas y que seguramente estarían en condición de pobreza extrema, es decir, serían otros pobres no contabilizados. No se sabe con toda precisión cuántas personas que estaban en pobreza extrema pasaron a la pobreza moderada, ni cuánta población en situación de pobreza extrema abandonó esa condición porque dejaron de vivir en un hogar.

1.4.1.1 Índice de Desarrollo Social de EVALUA DF

En el ámbito local, el Índice de Desarrollo Social de la Ciudad de México (IDS CDMX) calculado por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (EVALUA DF) permite “definir, medir y clasificar, periódicamente, el grado de desarrollo social de las unidades territoriales del Distrito Federal (actual Ciudad de México)”,⁴⁹ según lo mandata el artículo 42 C, Fracción III del Capítulo Noveno de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal (LDSDF).

EL IDS CDMX, desde 2005, se actualiza cada cinco años, calculándose con base en la información censal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía que abarca: a) II Censo de Población y Vivienda 2005; b) XIII Censo de Población y Vivienda 2010 y c) Encuesta

⁴⁷En 2014, había 1,314,595 mujeres y 1,187,873 hombres en situación de pobreza en la Ciudad de México.

⁴⁸Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares.

⁴⁹Las cursivas son nuestras.

Intercensal 2015. Sus componentes son indicadores de calidad y espacio de la vivienda, acceso a electricidad, bienes durables, adecuación sanitaria, acceso a seguridad social y servicio médico y rezago educativo.

De acuerdo con el artículo 3, fracción VI de la (LDSDF), el desarrollo social es: “El proceso de realización de los derechos de la población mediante el cual se fomenta el mejoramiento integral de las condiciones y calidad de vida”, por lo que el IDS CDMX pretende reflejar el ejercicio de derechos sociales y económico, tales como la vivienda digna, salud y educación, cuyo resultado son un insumo útil para la planeación de programas y políticas públicas con el fin de conocer los avances o retrocesos del desarrollo social de la población de la Ciudad de México.

Éste se mide en términos numéricos, el rango más bajo es menor a 0.7, el más alto mayor a 0.9 y, estrato muy bajo, bajo, medio o alto, por Unidades Territoriales (delegaciones políticas).

Para 2015, la delegación con mayor desarrollo social (expresado con el valor y estrato más alto) es Benito Juárez con 0.96-alto; seguido de Miguel Hidalgo con 0.93-alto; Cuauhtémoc con 0.89-medio; con una ligera disminución, se encuentran Azcapotzalco y Coyoacán con 0.88-medio. Iztacalco y Venustiano Carranza, presentan el mismo valor, 0.86-medio; Gustavo A. Madero con 0.82- medio.

En el estrato bajo se encuentra Cuajimalpa con 0.80, seguido de la Magdalena Contreras con 0.79, Tlalpan con 0.78, Iztapalapa con 0.77 y Tláhuac con 0.74. El resultado más bajo lo presenta Milpa Alta, al encontrarse con 0.64-estrato muy bajo.

De la primera medición a la segunda, de 2010 a 2015, la delegación Álvaro Obregón pasó de estrato bajo a medio, mientras que Miguel Hidalgo pasó de estrato medio a estrato alto.

De 2005 a 2010, las delegaciones Gustavo A. Madero, Iztacalco y Venustiano Carranza, mostraron un cambio en el índice de desarrollo social, pasaron de estrato bajo a medio, nivel en el que se mantuvieron en el 2015. Estos cambios permiten observar que en esas dos delegaciones ha mejorado el grado de desarrollo social.

1.4.2 Factores socioculturales y desigualdad de trato y oportunidades

La discriminación repercute finalmente en la desigualdad de trato social a los grupos que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad; en la restricción y violación de los derechos humanos de personas y grupos, así como en la negación de oportunidades para su desarrollo. De acuerdo con el Diagnóstico de Derechos Humanos de la Ciudad de México (DDHCDMX) elaborado en 2008, en la Ciudad de México se observa:

Una dinámica en la que se discrimina por temor a las diferencias, por el miedo a enfrentarse a las diversas identidades de las personas y grupos que componen una comunidad o una sociedad; se excluye porque a menudo se siente que estas diferencias amenazan la propia identidad, sin comprender que esta diversidad es la que lleva al enriquecimiento mutuo; se discrimina por el miedo que provoca lo desconocido, lo otro, lo diferente a las costumbres, tradiciones, ideología, formas de pensar y de sentir de un grupo social. Se discrimina por los prejuicios,

los estereotipos y los estigmas que se han aprendido y reproducido a largo de la vida, por costumbre o por tradición.

Derivado de lo anterior, es necesario implementar una política contra la discriminación, a partir de tres núcleos problemáticos, a saber:

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

1.5 Los Grupos de Población en situación de discriminación: una mirada desde la ciudadanía⁵⁰

De acuerdo con los datos que arroja la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2013 (EDIS CdMx-2013), el nivel de discriminación en la entidad es elevado considerando que su calificación es de 7.2, donde 10 significa que existe mucha discriminación y 0 representa que no existe. La calificación fluctúa entre 8.0 en Gustavo A. Madero y 6.4 en Xochimilco. Esto no quiere decir que se discrimine más en la primera demarcación que en la otra, porque la pregunta fue “¿qué tanta discriminación considera que existe en el Distrito Federal?” Es decir, en promedio las/os habitantes de Gustavo A. Madero perciben que hay más discriminación en la entidad federativa que quienes viven en Xochimilco.

Sin embargo, existe una perspectiva optimista para resolver el problema de la discriminación en la Ciudad de México, ya que el 76 por ciento considera que las/os habitantes podemos hacer mucho o algo al respecto. En este sentido, 53 por ciento consideró que el principal responsable de que se cumpla el derecho a la igualdad y a la no discriminación es la/el ciudadano, frente a un 44 por ciento que considera que lo es el gobierno. En este sentido, no está de más comentar que las denuncias de casos de discriminación que ha registrado el Consejo entre 2013 y 2015 han ocurrido la mayoría de las veces entre particulares.⁵¹

Cuando se cuestionó sobre ¿qué acciones podemos hacer los habitantes del Distrito Federal para combatir la discriminación?, resultó muy revelador que las principales respuestas fueran dar mejor educación, respetarnos, trato por igual, orientar a la gente y fomentar la tolerancia, lo que muestra que los cambios culturales y una convivencia más democrática en los diversos ámbitos sociales, permitirán observar resultados significativos en la reducción de la discriminación.

De los cuarenta grupos de población estudiados, la percepción de la existencia de discriminación es más elevada en las personas: 1) indígenas, 2) pobres, 3) gays, 4) con VIH-sida, 5) con antecedentes penales o que estuvieron en la cárcel, 6) con discapacidad,

⁵⁰Para mayor información ver *Encuesta sobre la Discriminación en la Ciudad de México, 2013* (EDIS-Cd-Mx 2013), disponible en http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/Encuesta_sobre_Discriminacion_en_CDMX.pdf

⁵¹Cuando el presunto responsable es una empresa y/o particular, el caso se denomina como queja; cuando se trata de una institución de Gobierno del Distrito Federal y/o una persona servidora pública, se trata de una reclamación. Para más información consúltese el Capítulo V de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, disponible en la siguiente liga: <http://www.aldf.gob.mx/leyes-107-2.html>

7) con sobrepeso, 8) integrantes de la población callejera, 9) trabajadoras sexuales y 10) de preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual.

Sin embargo, cuando se pregunta cuáles de la lista de 40 son los grupos más discriminados,⁵² el orden cambia. Esto es, los más evidentemente discriminados son: 1. Indígenas, 2. Gays, 3. de piel morena, 4. Pobres, 5. Adultos mayores, 6. Con distinta lengua, idioma o forma de hablar, 7. Con VIH-sida, 8. Con discapacidad, 9. Lesbianas, 10. De estatura baja.⁵³

Llama la atención como la ciudadanía hace menos visible a ciertas personas, como: con antecedentes penales o que estuvieron en la cárcel, con sobre peso, integrantes de la población callejera, trabajadoras sexuales, y de preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual; y que en contrapartida aparecen entre los grupos más discriminados los de piel morena, adultos mayores, con distinta lengua, idioma o forma de hablar, lesbianas, y de estatura baja, que no aparecían entre los primeros diez por existencia.

Cabe comentar que una persona que vive con VIH-sida es tratada sin exclusión ni rechazo mientras no se sepa que tiene dicha condición (de ahí la importancia de la protección de datos personales en los centros de salud) o que no haya efectos físicos notorios del padecimiento. Es de resaltar, que la respuesta de “mucho” a la pregunta de ¿qué tanto se le discrimina a los 40 grupos de personas?, esto es, la intensidad de discriminación, las personas que viven con VIH-sida ocuparon el primer lugar, seguido de indígenas en segundo.

Cuando se desagrega por delegación las respuestas de los grupos más evidentemente discriminados hay contrastes. Si bien en las 16 demarcaciones son las personas indígenas las más evidentemente discriminadas, los porcentajes varían notoriamente y van de un máximo de 30.3% en Cuajimalpa de Morelos a un mínimo de 18.0% en Venustiano Carranza, siendo el promedio en la Ciudad de México de 24.0%.⁵⁴

Cuando se presentan los porcentajes el segundo grupo más evidentemente discriminado, en nueve delegaciones corresponde a gays, en seis a personas de piel morena y en una pobres, siendo el promedio general de los gays del 12.2%.

El tercer lugar de las personas más discriminadas en la Ciudad de México fue para las personas de piel morena, puesto que 10.7 por ciento lo consideró como el más discriminado. De nueva cuenta, por delegación las respuestas variaron enormemente, de tal forma que en nueve delegaciones se mencionó a este grupo en la tercera posición, en cuatro a los gays, y con una mención se respondió en tres delegaciones a personas de estatura baja; con distinta lengua, idioma o forma de hablar, y que viven con VIH-sida.

⁵²La lista de los 40 grupos se puede consultar en la presentación de los Principales Resultados de la ENADIS-CdMx 2013.

⁵³Al preguntar sobre la lista completa tenía un doble propósito: ratificar respuestas una vez que se mencionan a todos los grupos, y obtener respuestas cualitativas al preguntar y ¿de qué forma? Por ejemplo, “¿cuál es la principal forma en la que se discrimina a las personas indígenas?”

⁵⁴Al respecto, se sugiere consultar la presentación de los Principales Resultados donde se ordenan los primeros cinco grupos más discriminados para las 16 delegaciones. Al respecto consúltese la siguiente liga: <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/encuesta-sobre-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-2013/>

Los pobres fueron el cuarto grupo más evidentemente discriminado en la Ciudad de México con 5.8 por ciento de las respuestas. Este grupo también ocupó dicho lugar en diez delegaciones, en tres con distinta lengua, idioma o forma de hablar, y otras tres con diferentes grupos como personas de piel morena, adultas mayores y que viven con VIH-SIDA.

En la quinta posición, aunque a nivel de la Ciudad de México, lo ocupan las personas adultas mayores con un 5.0 por ciento de las más discriminadas (como primera respuesta), los lugares por delegación varían enormemente, incluso en cuatro delegaciones las personas con discapacidad ocupan ese puesto, sólo en dos delegaciones las personas adultas mayores, en tres los gays, en tres personas con distinta lengua, idioma o forma de hablar, en dos demarcaciones personas que viven con VIH-sida; y personas pobres y con apariencia y modo de vestir diferente otras delegaciones diferentes.

En contra partida, llamó la atención en los resultados por delegación de los grupos más evidentemente discriminados, que en Iztapalapa, Iztacalco y Tláhuac, las personas pobres no hayan aparecido en los primeros cinco lugares, cuando se reconoció que era la pobreza la causa más importante de discriminación.⁵⁵ Este hallazgo lo mencionamos por resultar paradigmático.

Cuando se abordaron los testimonios de discriminación en el ámbito personal, llamó la atención que fuese mayor el porcentaje de personas que reconocía que ellas mismas alguna vez habían sido discriminadas (32%), que el de alguien cercano como un familiar, amigo o conocido (25%). Ello puede ser explicado porque la experiencia de la discriminación deja una herida profunda en la dignidad de las personas, que es difícil de olvidar, a diferencia que cuando le sucede a una tercera persona.

El 32 por ciento que reconoce que alguna vez ha sido discriminado, menciona que ocurrió principalmente en el trabajo, la calle, alguna institución pública, en la escuela y en transporte público. Destacan que lo fueron por su forma de vestir, sobrepeso, por la edad, por su imagen y su color de piel.

Por su parte, el 25 por ciento de las personas encuestadas afirma conocer a una persona cercana que alguna vez ha sido discriminada, ubica que ello ocurrió principalmente en la calle, el trabajo, la escuela, alguna institución pública y en transporte público. Mencionan que fueron discriminadas por discapacidad, sobrepeso, ser homosexuales, su color de piel y su forma de vestir.

El contraste entre ambos testimonios es interesante porque en la experiencia personal, el lugar donde más se discriminó fue en el trabajo, mientras que en el caso donde alguien fue testigo, el sitio más mencionado fue la calle. También destaca que en este caso, se haya señalado que el motivo o razón fue por ser homosexuales o por discapacidad, aspectos que no se reportaron en las experiencias propias.

La visibilización de la discriminación hacia las personas homosexuales, también se puso de manifiesto en que este hecho tuvo el mayor porcentaje de recordación sobre alguna noticia

⁵⁵Incluso en Iztapalapa ni siquiera aparece el grupo de personas pobres en los primeros diez sitios.

sobre discriminación en los últimos doce meses al momento del levantamiento de la encuesta (junio de 2013).

La EDIS-CdMx 2013 aportó saldos favorables en la confianza que tiene la ciudadanía para hacerle frente al problema, ya que la respuesta a: “En caso de que fuera víctima de discriminación, ¿acudiría al COPRED a presentar una denuncia?” respondió afirmativamente un 53% y negativamente sólo un 17%.

En suma, la discriminación es un problema público, que debe ser enfrentado a partir de sus causas estructurales que son por un lado la desigualdad económica y la pobreza y por otro, los factores socioculturales y la desigualdad de trato, que como se ha señalado, terminan cancelando el goce y ejercicio de derechos y libertades fundamentales, por ello, el impulso de medidas especiales que se puedan traducir en acciones concretas por parte del Estado, a través del PAPED 2016-2018, deberán ser el punto toral de la acción pública.

A través del PAPED, se pretende implementar e impulsar políticas públicas con un enfoque de igualdad y derechos humanos,⁵⁶ pero sobre todo, tomando en cuenta aquellas que realmente consideren las situaciones específicas de aquellos grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad.

⁵⁶Dado el análisis de causas estructurales de la discriminación, un énfasis necesario en el impulso de estos enfoques se requiere en aquellas políticas relacionadas con los derechos sociales planteados en la medición multidimensional de la pobreza de Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), relacionados con indicadores de ingreso, rezago educativo, acceso a la seguridad social y a servicios de salud, calidad y espacios de la vivienda, acceso a los servicios básicos en la vivienda, acceso a la alimentación y grado de cohesión social. Véase <http://www.coneval.gob.mx/>

II. PROGRAMACIÓN 2016-2018: OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES

Las líneas de acción del PAPED 2016-2018 tienen fundamento en el marco jurídico aplicable, tal como se menciona en la sección primera del documento, la destinada al Diagnóstico, particularmente se considera la ley local en la materia la cual señalan un conjunto de medidas, a favor de la igualdad de oportunidades de las poblaciones en situación de discriminación y desventaja social.

Se diseñan a partir de los referentes teóricos conceptuales del enfoque de igualdad, tomando en cuenta los contenidos de los programas rectores como lo son el General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y el Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, buscando alinearse programáticamente, así como a partir de las atribuciones de ley que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad corresponde lleven a cabo.

Asimismo, se toman en cuenta los resultados de la evaluación (interna) de la implementación del PAPED obtenidos en el año anterior, considerándose la continuidad y progresividad de las acciones. Es a partir de las líneas basales que se consideran las metas para el año posterior. En esta ocasión por tratarse de una programación de corte trienal con implementación anual, las metas se consideran, a partir de la línea de base del año anterior o de los universos de personas servidoras públicas, servicios, programas, existentes en las entidades públicas.

Otro de los referentes para el diseño de este documento, en materia de la percepción de la ciudadanía es la información que grosso modo la población que vive y transita en la ciudad ha emitido respecto al fenómeno discriminatorio, a través de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013), elaborada por el COPRED.

La edición actual del Programa contiene un objetivo general, seis ejes con un objetivo particular y un conjunto de líneas de acción relacionado con el eje considerado, los cuales tienen que ver con aspectos normativo reglamentarios como sustento de la política pública, mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de presuntos actos discriminatorios, la elaboración de estudios e investigación acerca para la medición y análisis del problema público, así como las medidas especiales señaladas en los convenios internacionales y marco jurídico federal y local en la materia: medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas.

Las acciones consideran los sectores público, privado, sociedad civil y academia, ésta última en menor medidas, en los ámbitos social (educativo, salud), cultural, económico, entre otros; asimismo, se consideran acciones prevención, atención integral y eliminación de la discriminación. Las estrategias transversales se relacionan con la capacitación, difusión, elaboración de estudios e investigaciones, revisión y ajustes normativos y reglamentarios (leyes, códigos, reglamentos, reglas de operación, protocolos de atención integral), así como la ejecución de medidas especiales.

Los objetivos específicos consideran líneas de acción las cuales tiene una meta anual y un indicador para su medición.

La programación es anual, aunque en esta edición contiene la de tres años presupuestales, con la finalidad de lograr eficientar la acción pública y medirla de forma continua y progresiva. Cada línea de acción señala cuáles son las metas anuales a alcanzarse para cada uno de los entes públicos y al mismo tiempo de forma colectiva, contiene los indicadores para la medición de la meta, los entes responsables y corresponsables de realizar la acción, así como el fundamento jurídico para cada acción.

| OBJETIVO GENERAL | | | | |
|---|------------|---|---|---|
| Fortalecer la política pública antidiscriminatoria, a través de acciones de prevención, atención, promoción y eliminación de 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 a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México. | | | | |
| Eje 1 | | | | |
| Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria | | | | |
| Objetivo 1 | | | | |
| Promover que el marco legal, la normatividad y reglamentación de la Ciudad de México presenten contenidos acordes al marco internacional y nacional vigente en México en igualdad y no discriminación | | | | |
| | | 2016 | 2017 | 2018 |
| Línea de acción | 1.1 | Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación. | Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación. | Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Revisar y proponer cambios a los contenidos de 10 leyes, anualmente. | Revisar y proponer cambios en los contenidos de 20 leyes, anualmente. | Revisar y proponer cambios en los contenidos de 30 leyes, anualmente. |
| Indicador | | Leyes revisadas, anualmente. | Leyes revisadas anualmente. | Leyes revisadas anualmente. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Ente corresponsable | | INDEPEDI, INJUVE INMUJERES, SEMOVI, SEDESO, Subsecretaria del Sistema Penitenciario, IAAM. | Subsecretaria del Sistema Penitenciario, SEDU, PGJCDMX SEDESO, INDEPEDI IASIS, SEDESA, OM, INMUJERES STyFE, SEDUVI, CEJUR, SEGOB, INJUVE, PROSOC, SSP. | INDEPEDI, INJUVE INMUJERES, SEMOVI, SEDESO, Subsecretaria del Sistema Penitenciario, SEDU, SEDESO, INDEPEDI IASIS, STIFE, SEDUVI, SEGOB, PROSOC, CEJUR, SSP, IAAM, PGJCDMX, SEDESA, STyFE, CEJUR. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|---|---|
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XXX de la LPEDDF; Art. 35, Fracs. I, III, IV y V de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. | | |
| Línea de acción | 1.2 | Revisar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal que señala la tipificación legal del delito de discriminación, con la finalidad de modificarlo para que sea operable en materia antidiscriminatoria. | Modificar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal para que sea aplicado y operable en materia de no discriminación. | Capacitar a las personas servidoras públicas responsables de aplicar el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal. |
| Meta | | Contar con un documento de propuesta de modificación al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, anualmente. | Publicación de reformas del artículo 206 del Código Penal en la GOCDMX, al año. | Capacitar por lo menos al 5% personas servidoras públicas de cada Ministerio Público del total ubicados en las Delegaciones Políticas de la CDMX en relación a la aplicación del artículo 206 del Código Penal, al año. |
| Indicador | | Propuesta de Reforma al Código Penal del Distrito Federal enviada. | Artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal publicado en la GOCDMX. | Número de personas servidoras públicas de Ministerios Públicos de la Ciudad de México capacitadas sobre las reformas al Código Penal del DF. |
| Entes responsables | | PGJCDMX, COPRED y Jefatura de Gobierno. | | |
| Entes corresponsables | | CEJUR. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XVII y XXX de la LPEDDF; Art. 35, Fracs. I, III, IV y V de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. | | |
| Línea de acción | 1.3 | Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal para que no presente contenidos discriminatorios. | Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código Civil del Distrito Federal para que no presente contenidos discriminatorios. | Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código de Procedimientos Civiles para que no presente contenidos discriminatorios. |
| Meta | | Contar con una propuesta de modificaciones al Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, al año. | Contar con un documento de propuesta de modificaciones al Código Civil del Distrito Federal, al año. | Contar con un documento de propuesta de modificaciones al Código de Procedimientos Civiles, al año. |
| Indicador | | Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal enviada. | Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Civil para el Distrito Federal enviada. | Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Civil para el Distrito Federal enviada. |
| Entes responsables | | COPRED | | |

| | | | | |
|------------------------------|------------|---|--|--|
| Entes corresponsables | | CEJUR, PGJCDMX, Jefatura de Gobierno. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XXX de la LPEDDF; Art. 35, Fracs. I, III, IV y V de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, y Art. 24 Frac. III de la Ley Orgánica de la PGJDF. | | |
| Línea de acción | 1.4 | Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presente contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo. | Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo. | Realizar modificaciones al Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, con contenidos antidiscriminatorios y publicarlo en la GOCDMX. |
| Meta | | Llevar a cabo la revisión de diez Reglamentos y/o Estatutos de la entidad pública, al año, uno por cada entidad pública señalada como responsable. | Llevar a cabo la revisión de seis Reglamentos o Estatutos de la entidad pública, al año. | Publicar las modificaciones a los Reglamentos o Estatutos de las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, al año. |
| Indicador | | Reglamentos o Estatutos de los entes públicos revisados. | Reglamentos o Estatutos de los entes públicos revisados. | Reglamentos o Estatutos de las entidades públicas, publicados en la GOCDMX. |
| Entes responsables | | SSP, PGJCDMX, SEGOB, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SEDESA, Servicios de Salud Pública, INVEA, SEDESO, SEDEREC, PROSOC, STyFE. | INDEPORTE, INMUJERES, Instituto Técnico de formación Policial, EAP, Secretaria de Protección Civil, Secretaría de Turismo. | SSP DF, PGJ DF, Secretaría de Gobierno, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, SEDESA, Servicios de Salud Pública, INVEA, SEDESO, SEDEREC, PROSOC, STyFE, INDEPORTE, INMUJERES, Instituto Técnico de formación Policial, EAP, Secretaria de Protección Civil, Secretaría de Turismo . |
| Entes corresponsables | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XXX de la LPEDDF; Arts. 8 Fracción I, 23 Fracs. II y XII y 29 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del D. F.; Art. 24 Frac. III de la Ley Orgánica de la PGJDF; Arts. 5 y 8 Frac. VII del Reglamento Interior de la SSPDF; Art. 13 del Reglamento de la Ley de Salud del D. F., Art. 16 Fracción I de la Ley del Instituto de Verificación Administrativa del D. F. Art. 16 Frac. II de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F.; Arts. 7 y 31 Frac. I del Reglamento Interior del a Administración Pública. | | |
| Línea de acción | 1.5 | Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norman su actuar interno con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos | Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norma su actuar interno con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos | Realizar modificaciones Decretos de creación de los entes públicos que norma su actuar interno con base en sus atribuciones legales, con contenidos antidiscriminatorios y publicarlo en la GOCDMX. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|--|--|
| | | discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo. | discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo. | |
| Meta | | Contar con la revisión de los contenidos de cuatro Decretos de creación de en cada entidad pública señalada como responsable, al año. | Contar con la revisión de los contenidos de cuatro Decretos de creación de en cada entidad pública señalada como responsable, al año. | Publicar las modificaciones a los Decretos de las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, al año. |
| Indicador | | Decretos de los entes públicos revisados. | Decretos de los entes públicos revisados. | Decretos de las entidades públicas publicados. |
| Entes responsables | | C5, IEMS, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México. | Coordinación de los Centros de Transferencia Modal del Distrito Federal, Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros Metrobús, Sistema de Transporte Colectivo. | C5, IEMS, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, Coordinación de los Centros de Transferencia Modal del Distrito Federal, Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros Metrobús, Sistema de Transporte Colectivo. |
| Entes corresponsables | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XXX y XXXI de la LPEDDF. Artículos 122, Apartado C, Base Segunda, fracción II, inciso b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8º, fracción II y 67, fracción V del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 5º y 14, fracción IV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, y 6º, 14 y 16, fracción III del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal. | | |
| Línea de acción | 1.6 | Revisar y en su caso proponer modificación a las Reglas de Operación (ROP) y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México con la finalidad de valorar que estén acordes con contenidos antidiscriminatorios. | Revisar y en su caso proponer modificación a las Reglas de Operación (ROP) y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México con la finalidad de valorar que estén acordes con contenidos antidiscriminatorios. | Revisar y en su caso proponer modificación a las Reglas de Operación (ROP) y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México con la finalidad de valorar que estén acordes con contenidos antidiscriminatorios. |
| Meta | | Contar con un documento de análisis de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México, anualmente. | Contar con un documento de análisis de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México, anualmente. | Contar con un documento de análisis de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México, anualmente. |
| Indicador | | Documento analítico de las ROP y Programas | Documento analítico de las ROP y Programas | Documento analítico de las ROP y Programas Sociales |

| | | | |
|---------------------------|--|---|--|
| | Sociales del Gobierno de la Ciudad de México elaborado. | Sociales del Gobierno de la Ciudad de México elaborado. | del Gobierno de la Ciudad de México elaborado. |
| Entes responsables | Evalúa DF, COPRED. | | |
| Fundamento Legal | Arts. 3, 8, 9, 10 y 11, Frac I de la LPEDDF; Art. 42 C, Fracs. I y XI de la Ley de Desarrollo Social del D. F. | | |

| Eje 2 | | | |
|--|------------|--|--|
| Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación | | | |
| Objetivo 2 | | | |
| Promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México | | | |
| Línea de acción | 2.1 | Difundir los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación. | Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Implementar 85 acciones de difusión de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, una por cada ente público, anualmente. | Implementar 90 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, una por cada ente público, anualmente. |
| Indicador | | Número de acciones de difusión de la LPEDDF. | Número de acciones de difusión de la LPEDDF. |
| Entes responsables | | AGU, ACH, AEP, Bomberos, C5, Capital 21, CEJUR, CESCDMX - FESCDMX, CG, COPRED, Comisión de Filmaciones, Delegaciones Políticas, DGIDS, EAP, Evalúa, FICEDA, FIDEGAR, FCH, FONDECO, FONDESO, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, IFP, ILIFE, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, ICAT, INVEA, INVI, ISC, ITFP, JAP, Jefatura de Gobierno, Metrobús, OM, PAOT, PBI, PGJCDMX, Policía Auxiliar, PROCDMX, PROSOC, RTP, SACMEX, SCT METRO, SECITI, Secretaría de Cultura, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO, SEDU, SEDUVI, SEFIN, SEGOB, SEMOVI, Servicios de Salud Pública, DIF, SOBSE, SPC, SSP, STE, STyFE, Subsecretaría de Sistema Penitenciario. | |

| | | | | |
|---------------------------|------------|--|--|--|
| | | <p>Nota: En las siguientes líneas de acción donde se mencione todos los entes responsables, se consideran todos los entes públicos señalados en este recuadro (línea de acción 2.1) y se señalará: * Todos los entes públicos.</p> | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10 11 y 22, Frac XI. LPEDDF; Arts. 10, 15, 16, 23 a 43; 48, 49 y de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de acción | 2.2 | Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos para denunciar presuntos actos de discriminación cometidos por las/los servidores públicos y particulares. | Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos existentes para denunciar quejas o reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidas por las/los servidores públicos y particulares. | Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos existentes para denunciar quejas o reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidas por las/los servidores públicos y particulares. |
| Meta | | Realizar por lo menos 170 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios, dos por cada ente público: una hacia la ciudadanía y una entre personas servidoras públicas, por cada ente público, anualmente. | Realizar por lo menos 180 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios, dos por cada ente público: una hacia la ciudadanía y una entre personas servidoras públicas, por cada ente público, anualmente. | Realizar por lo menos 190 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios, dos por cada ente público: una hacia la ciudadanía y una entre personas servidoras públicas, por cada ente público, anualmente. |
| Indicador | | Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y particulares. | Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y a particulares. | Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y a particulares. |
| Entes responsables | | *Todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10 11 18, Frac. III; 22, Fracs. V y X, de la LPEDDF; Arts. 10, 15, 16, 23 a 43; 48, 49 y de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de acción | 2.3 | Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED. | Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED. | Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|---|--|
| Meta | | Contar con 30 contralores/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación, al año. | Contar con 60 contralores/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación al año. | Contar con 100 contralores/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación al año |
| Indicador | | Número de contraloras/es ciudadanos que cuentan con información sobre los mecanismos de denuncia ciudadana por presuntos actos de discriminación. | Número de contraloras/es ciudadanos que cuentan con información sobre los mecanismos de denuncia ciudadana por presuntos actos de discriminación. | Número de contraloras/es ciudadanos que cuentan con información sobre los mecanismos de denuncia ciudadana por presuntos actos de discriminación. |
| Ente responsable | | Secretaría de Desarrollo Social | | |
| Entes corresponsables | | Contraloría General, a través de la Dirección General de Contralorías Ciudadanas | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 2 y 34 Fracs. XXVI y XXVII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. Art. 44 a 48 de la Ley de Desarrollo Social del D. F.; Art. 71 del Reglamento de la Ley de Desarrollo Social. | | |
| Línea de acción | 2.4 | Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios. | Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios. | Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios. |
| Meta | | Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente. | Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente. | Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente. |
| Indicador | | Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación. | Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación. | Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Art. 37, Frac XXIX. LPEDDF | | |
| Línea de acción | 2.5 | Diseñar Lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación. | Diseñar Lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación | Publicación en la GOCDMX de los Lineamientos generales de la reparación del daño |
| Meta | | Contar con una propuesta de Lineamientos generales para reparación del daño de víctimas de discriminación, al año. | Contar con Lineamientos generales para reparación del daño de víctimas de discriminación, al término del año. | Contar con la publicación de los Lineamientos generales para la reparación del daño de víctimas de discriminación en la GOCDMX al término del primer semestre del año. |
| Indicador | | Propuesta de Lineamientos generales para la reparación del | Lineamientos generales para la reparación del daño | Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de |

| | | | | |
|-------------------------|------------|---|---|---|
| | | daño a personas víctimas de discriminación diseñada. | a personas víctimas de discriminación diseñados. | discriminación publicados en la GOCDMX. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Art. 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 8, 9, 10, 11 y 67, Frac V de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 2.6 | Elaborar un Informe de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de las quejas y reclamaciones, desagregado por sexo, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, delegación, motivo de discriminación, grupos de población. | Elaborar un Informe de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de las quejas y reclamaciones, desagregado por sexo, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, delegación, motivo de discriminación, grupos de población. | Elaborar un Informe de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de las quejas y reclamaciones, desagregado por sexo, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, delegación, motivo de discriminación, grupos de población. |
| Meta | | Contar con un informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. | Contar con un informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. | Contar con un informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. |
| Indicador | | Número de informes sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. | Número de informes sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. | Número de informes sobre casos de discriminación en la Ciudad de México. |
| Ente responsable | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 37 de la LPEDDDF. | | |
| Línea de acción | 2.7 | Diseñar protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminación para personas y grupos de población en situación de discriminación que solicitan servicios en las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | Diseñar protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminación para personas y grupos de población en situación de discriminación que solicitan servicios en las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | Diseñar protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminación para personas y grupos de población en situación de discriminación que solicitan servicios en las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México. |
| Meta | | Integrar y operar nueve mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral para grupos de población en situación de discriminación, al año. | Integrar y operar nueve mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral para grupos de población en situación de discriminación, al año. | Contar con nueve protocolos de atención integral para personas y grupos en situación de discriminación, al año. |
| Indicador | | Número de mesas de trabajo que han realizado actividades para el diseño y/o | Número de mesas de trabajo que han realizado actividades para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral. | Número de protocolos de atención integral diseñados y/o revisados. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|--|--|
| | | revisión de protocolos de atención integral. | | |
| Entes corresponsables | | Delegaciones políticas, DIF-CDMX, INJUVE, IAAM, DGIDS, IASIS, Inmujeres CDMX, SEDEREC, INDEPEDI, SEDU, IEMS, SEDESO, SEDESA, Servicios de Salud Pública, SEGOB a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, Oficialía Mayor a través de la CGMA (Dirección Ejecutiva de Diseño de Estrategias de Atención Ciudadana), IAPA, INDEPORTE, Clínica Condesa, STyFE, INVI, SECTUR, SECITI, SSP, PGJCDMX, SOBSE. | | |
| Ente corresponsable | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10 11 y LPEDDF | | |
| Línea de acción | 2.8 | 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. | Brindar 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. | Proveer atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la detección oportuna de casos de violencia escolar. |
| Meta | | Proporcionar 870 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar. | Proporcionar 900 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar. | Proporcionar 950 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar. |
| Indicador | | Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendidas. | Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendidas. | Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendida. |
| Ente responsable | | C5, a través de LOCATEL | | |
| Fundamento Legal | | Art. 8, 9, 10, 11 y 16, Frac II de la LPEDDF | | |
| Línea de acción | 2.9 | Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias. | Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias. | Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias. |
| Meta | | Verificar que al menos el 30% de establecimientos mercantiles cuenten con placa antidiscriminatoria, al año. | Verificar que al menos el 60% de establecimientos mercantiles cuenten con placa antidiscriminatoria, al año. | Verificar que al menos el 90% de establecimientos mercantiles cuenten con placa antidiscriminatoria, al año. |
| Indicador | | Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias. | Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias. | Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias. |
| Entes responsables | | Delegaciones políticas. | | |

| | | | | |
|------------------------------|-------------|--|--|--|
| Entes corresponsables | | SEGOB, SEDECO | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11 y 22 de LPEDDF, y Art. , Art. 10, Apartado B, Frac. II, inciso c); Art. 7 de la Ley del Instituto de Verificación Administrativa del D. F.; Art. 25 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de acción | 2.10 | Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en empresas del sector privado. | Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en empresas del sector privado. | Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en empresas del sector privado. |
| Meta | | Entregar al menos dos reconocimientos a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación. | Entregar al menos cuatro reconocimientos a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación. | Entregar al menos seis reconocimientos a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación. |
| Indicador | | Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral. | Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral. | Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral. |
| Entes responsables | | STyFE, SEDECO, COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Art. 37, Frac XV, LPEDDF; Arts.23 ter; 25 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F.; Art. 7 Frac. III del Reglamento Interior de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de acción | 2.11 | Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan al COPRED a solicitar este tipo de servicio. | Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan al COPRED a solicitar este tipo de servicio. | Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan al COPRED a solicitar este tipo de servicio. |
| Meta | | Proporcionar al menos 1200 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED, anualmente. | Proporcionar al menos 1250 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED. | Proporcionar al menos 1300 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED. |
| Indicador | | Número de atenciones a presuntas víctimas de discriminación realizadas. | Número de atenciones a presuntas víctimas de discriminación realizadas. | Número de atenciones a presuntas víctimas de discriminación realizadas. |
| Entes responsables | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Art 35, Frac. V, LPEDDF | | |
| Línea de acción | 2.12 | Realizar la canalización de personas presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de | Realizar la canalización de personas presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de referencia y | Realizar la canalización de personas presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de referencia y |

| | | | | |
|-------------------------|-------------|---|--|--|
| | | referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. | contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. | contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. |
| Meta | | Contar con al menos 50 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación a través del proceso de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. | Contar con al menos 50 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación a través del proceso de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. | Contar con al menos 50 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación a través del proceso de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México. |
| Indicador | | Canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia. | Canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia. | Canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia. |
| Fundamento legal | | Art. 37, Frac. XXV, XXVI y XXVI, LPEDDF. | | |
| Ente responsable | | <p>Todos los entes públicos que brindan atención:</p> <p>AGU, Agencia de Protección Sanitaria de la CDMX, Autoridad del Espacio Público, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, Delegaciones Políticas, FIDEGAR, FONDESO DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la CDMX, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, Metrobús, Oficialía Mayor, PAOT, PGJCDMX, PBI, Policía Auxiliar de la CDMX, PROSOC, RTP, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDESO, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, Secretaría de Protección Civil, SEDESA, Servicios de Salud Pública, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE DF, SACMEX, Sistema DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, COPRED.</p> | | |
| Línea de acción | 2.13 | Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia para personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la ley penal. | Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia de las personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la ley penal. | Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia de las personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la ley penal. |
| Meta | | Proporcionar asistencia psicológica gratuita a 80 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos. | Proporcionar asistencia psicológica gratuita a 90 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos. | Proporcionar asistencia psicológica gratuita a 100 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos. |
| Indicador | | Porcentaje de juicios en que participan personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación que cuentan con asistencia psicológica gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo. | Porcentaje de juicios en que participan personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación que cuentan con asistencia psicológica, gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo. | Porcentaje de juicios en que participan personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación que cuentan con asistencia psicológica, gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo. |

| | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| | grupo de población y sexo. | | |
| Entes responsables | PGJCDMX, CEJUR, a través de la Defensoría de Oficio Nota: Se solicitará información estadística al TSJDF | | |
| Fundamento Legal | Art. 16, Frac. II de la LPEDDF; Art. 35 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F.; Art. 68 de la Ley Orgánica de la PGJDF; Art. 186 bis de la Ley Orgánica del TSJDF; Art. 7 Frac. XV del Reglamento Interior de la Administración Pública del D. F. | | |

| Eje 3 | | | | |
|---|------------|--|---|--|
| Estudios, investigaciones y medición del fenómenos discriminatorio en la Ciudad de México | | | | |
| Objetivo 3 | | | | |
| Promover la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en estudios e investigaciones, así como su medición en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México | | | | |
| Línea de acción | 3.1 | Elaborar un diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación. | Actualizar el diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación. | Realizar un diagnóstico que permita identificar las causas de mayor discriminación en la Ciudad de México, a partir de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la CdMx 2017. |
| Meta | | Contar con un diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, anualmente. | Contar con diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación en el segundo semestre del año. | Contar con diagnóstico sobre las causas de discriminación en la Ciudad de México. |
| Indicador | | Diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, elaborado. | Diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, actualizado. | Diagnóstico sobre las causas de discriminación en la Ciudad de México. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Entes corresponsables | | Delegaciones políticas, DIF-CDMX, DGIDS, IAAM, IAPA, IASIS, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, SEDEREC, SEDU, SEDESO, Subsecretaría de Sistema Penitenciario. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 3 9, 10, 11, 13, Frac VI; 37, Frac XXII, de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.2 | Promover investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. | Promover investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. | Promover investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. |
| Meta | | Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrados para el desarrollo de investigaciones, al año. | Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrados para el desarrollo de investigaciones, al año. | Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrados para el desarrollo de investigaciones, al año. |

| | | | | |
|---------------------------|------------|--|--|--|
| Indicador | | Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio. | Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio. | Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 3, 8, 9, 10, 11 y 37, Frac. XXII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.3 | Promover que los estudios e investigaciones desarrollados por los entes públicos de la Ciudad de México relacionados con los grupos de población consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación. | Promover que los estudios e investigaciones desarrollados por los entes públicos de la Ciudad de México relacionados con los grupos de población consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación. | Promover que los estudios e investigaciones desarrollados por los entes públicos de la Ciudad de México relacionados con los grupos de población consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Contar al menos con un estudio o documento que consideren elementos de no discriminación, anualmente. | Contar al menos con dos estudios o documentos que consideren elementos de no discriminación, anualmente. | Contar al menos con tres estudios o documentos que consideren elementos de no discriminación, anualmente. |
| Indicador | | Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que consideren contenidos de no discriminación realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad de México, según grupo de población y temática. | Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que consideren contenidos de no discriminación realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad de México, según grupo de población y temática. | Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que consideren contenidos de no discriminación realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad de México, según grupo de población y temática. |
| Entes responsables | | COPRED, Sistema DIF CDMX, DGIDS, IAAM, IAPA, IASIS, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, SEDEREC, SEDU, SEDESO, EVALÚA. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, Frac. VI, 22, 37, Frac XXII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.4 | Actualizar y elaborar monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México. | Actualizar y elaborar monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México. | Actualizar y elaborar monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México. |
| Meta | | Contar con 10 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente. | Contar con 12 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente. | Contar con 14 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|---|---|--|
| Indicador | | Número de monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación, elaboradas. | Número de monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación, elaboradas. | Número de monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación, elaboradas. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Entes corresponsables | | INMUJERES DF, IAAM, IASIS, SEDU, SEDESO, SEDEREC, SECTUR, Secretaría de Cultura, SEDUVI, SEMOVI, SEDESA, SEDEMA, EAP, IEMS, INJUVE DF, IAPA, Sistema DIF, Delegaciones Políticas. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 3 8, 9. 10, 11, 13, 22, 37, de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.5 | Realizar análisis de la EDIS CdMx-2013 con la finalidad de contar con información detallada acerca de los grupos en situación de discriminación. | Realizar la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México CdMx-2017. | Realizar análisis de la EDIS CdMx-2017 con la finalidad de contar con información detallada acerca de los grupos en situación de discriminación. |
| Meta | | Contar con un documento de análisis de los grupos en situación de discriminación, anualmente. | Contar con un documento sobre la percepción de la discriminación en la entidad, al año. | Contar con un documento de análisis de los grupos en situación de discriminación, anualmente. |
| Indicador | | Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2013 elaborado. | Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2017 elaborado. | Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2017 elaborado. |
| Ente responsable | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 3, y 37, Frac XXII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.6 | Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México. | Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México. | Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México. |
| Meta | | Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente. | Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente. | Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente. |
| Indicador | | Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación. |
| Entes responsables | | COPRED | | |
| Fundamento Legal | | Art. 3 y 37, Frac. XXXIV de la LPEDDF. | | |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|--|--|
| Línea de acción | 3.7 | Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. | Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. | Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Realizar por lo menos 19 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación. | Realizar por lo menos 20 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación. | Realizar por lo menos 22 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación. |
| Indicador | | Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados. | Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados. | Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados. |
| Entes responsables | | COPRED, Delegaciones Políticas, DGIDS, EAP, Evalúa, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, IFP, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, ICAT, ITFP, JAP, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, OM, PAOT, PGJCDMX, SECITI, Secretaría de Cultura, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO, SEDU, SEDUVI, SEFIN, SEGOB, SEMOVI, DIF CDMX, SPC, SSP, STyFE, Subsecretaría de Sistema Penitenciario. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 3 y 37 de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | | 3.8 | Diseñar un formato de referencia y contrareferencia para el registro de presuntas víctimas de discriminación. | Implementar el formato de referencia y contrareferencia para el registro de presuntas víctimas de discriminación. |
| Meta | Contar con un formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente. | | Implementar un Formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente. | Implementar un formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente. |
| Indicador | Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación, elaborado. | | Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación implementado. | Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación implementado. |
| Entes responsables | COPRED. | | | |
| Entes responsables | IAAM, IASIS, IAPA, INDEPEDI, INJUVE, INMUJERES, DGIDS, SEDESO, SEDEREC, PGJCDMX, SSP, STyFE, Sistema DIF CDMX, Delegaciones políticas | | | |
| Fundamento Legal | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22. 64 y 65 de la LPEDDF. | | | |
| Línea de acción | 3.9 | Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que | Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y | Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y |

| | | | | |
|---------------------------|-------------|--|--|---|
| | | reciben atención y beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, Delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación. | beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación. | beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación. |
| Meta | | Contar con una propuesta de diseño de registro administrativo, al año. | Contar con un reporte de datos estadísticos de presuntas víctimas de discriminación. | Contar con un reporte de datos estadísticos de presuntas víctimas de discriminación. |
| Indicador | | Propuesta de diseño para el registro administrativo de presuntas víctimas de discriminación. | Número de reportes estadísticos elaborados de presuntas víctimas de discriminación atendidas y/o canalizadas. | Número de reportes estadísticos elaborados de presuntas víctimas de discriminación atendidas y/o canalizadas. |
| Entes responsables | | COPRED, IAAM, IASIS, IAPA, INDEPEDI, INJUVE, INMUJERES, DGIDS, SEDESO, SEDEREC, PGJCDMX, SSP, STyFE, DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Delegaciones Políticas, Oficialía Mayor, a través de la CGMA (Dirección de Atención Ciudadana). | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13 y 22 de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 3.10 | Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión. | Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión. | Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión. |
| Meta | | Contar con un registro administrativo cualitativo y cuantitativo de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres o tutoras y tutores en los Centros de Reclusión. | Contar con un registro administrativo cualitativo y cuantitativo de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres o tutoras y tutores en los Centros de Reclusión. | Contar con un reporte cualitativo y cuantitativo (estadístico) de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres, o tutoras y tutores en los Centros de Reclusión. |
| Indicador | | Porcentaje de población privada de la libertad que tiene hijas e hijos menores de edad que viven en el centro de reclusión. | Porcentaje de población privada de la libertad que tiene hijas e hijos menores de edad que viven en el centro de reclusión. | Número de documentos elaborados. |
| Ente responsable | | Subsecretaría de Sistema Penitenciario. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 24 de la LPEDDF. | | |

| Eje 4 | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México | | | | |
| Objetivo 4 | | | | |
| Promover la eliminación gradual de los obstáculos del entorno físico, así como en los servicios urbanos para facilitar el acceso y uso de los espacios para personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y quienes así lo requieran en la Ciudad de México | | | | |
| Línea de acción | 4.1 | Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicano en los eventos Públicos del Gobierno de la Ciudad de México. | Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicano en los eventos Públicos del Gobierno de la Ciudad de México. | Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicano en los eventos Públicos del Gobierno de la Ciudad de México. |
| Meta | | Contar con 420 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente. | Contar con 430 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente. | Contar con 440 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente. |
| Indicador | | Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM. | Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM. | Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM. |
| Entes Responsables | | Bomberos, C5, Capital 21, CEJUR, CG, COPRED, Delegaciones Políticas, DGIDS, EAP, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, ILIFE, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, Jefatura de Gobierno, JLCA, LOCATEL, Metrobús, Oficialía Mayor, PAOT, PBI, PGJCDMX, PROCDMX, PROSOC, RTP, SACMEX, SCT-METRO, SECITI, Secretaría de Cultura, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO, SEDU, SEDUVI, SEFIN, SEGOB, SEMOVI, DIF CDMX, SOBSE, SPC, SSP, STE, STyFE. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | | 4.2 | Promover que los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención al público sean accesibles. | Promover que los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención al público sean accesibles. |
| Meta | Contar con al menos 30 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que son accesibles, anualmente. | | Contar con al menos 60 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que son accesibles, anualmente. | Contar con al menos 90 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que son accesibles, anualmente. |
| Indicador | Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal. | | Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal. | Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|--|--|
| Entes responsables | | AGU, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, COPRED, Delegaciones Políticas, FIDEGAR, DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la CDMX, LOCATEL, Metrobús, Oficialía Mayor, PGJCDMX, PBI, Policía Auxiliar, PROSOC, RTP, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, SPC, SEDEREC, SEDESA, Servicios de Salud Pública, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE, SACMEX, Sistema DIF, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Oficialía Mayor, a través de la CGMA (Dirección Ejecutiva de Diseño de Estrategias de Atención Ciudadana). | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 4.3 | Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley en materia penal, administrativa y civil en el Distrito Federal. | Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal. | Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal. |
| Meta | | Aumentar al 2% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas en conflicto con la ley penal. | Aumentar al 5% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto en la ley penal. | Aumentar al 7% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto en la ley penal. |
| Indicador | | Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras. | Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras. | Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras. |
| Entes responsables | | CEJUR (Defensoría de Oficio), PGJCDMX. | | |
| Entes corresponsables | | SEDEREC. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF; Arts. 23 Quintus y 35 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F.; Art. 1021 del Código de Procedimientos Penales para el D. F. Art. 2 Frac. IV de la Ley Orgánica de la PGJDF y Art. 17 de la Ley de SSPDF. | | |
| Línea de acción | 4.4 | Impulsar la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que aún no lo hayan implementado. | Impulsar la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que aún no lo hayan implementado. | Impulsar la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que aún no lo hayan implementado. |
| Meta | | Contar con al menos 40 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año. | Contar con al menos 80 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año. | Contar con al menos 110 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año. |
| Indicador | | Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad. | Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad. | Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|---|---|---|
| Entes responsables | | Todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México* | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 23 de la LPEDDF. Lineamientos para acceder a la Licencia de Paternidad y Maternidad Responsable. 15 de noviembre de 2013. Publicada en la GODF. | | |
| Línea de acción | 4.5 | Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. | Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. | Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. |
| Meta | | Contar al menos con 10% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad en vías de comunicación de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. | Contar al menos con 30% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. | Contar al menos con 30% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran. |
| Indicador | | Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de acondicionamiento y delegación. | Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de acondicionamiento y delegación. | Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de acondicionamiento y delegación. |
| Entes responsables | | Delegaciones políticas, SOBSE, SEMOVI, SEDUVI. | | |
| Entes corresponsables | | INDEPEDI. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF; Arts. 12 y 13 del Estatuto Orgánico del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, y Arts.1 y 2 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del D. F. | | |

| | | | | |
|------------------------------|------------|---|--|--|
| Línea de acción | 4.6 | Promover que las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios. | Promover que las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios. | Promover que las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios. |
| Meta | | Contar al menos con 10% de unidades y/o estaciones de transporte público que garanticen su accesibilidad. | Contar al menos con 15% de unidades y/o estaciones de transporte público que garanticen su accesibilidad. | Contar al menos con 20% de unidades y/o estaciones de transporte público que garanticen su accesibilidad. |
| Indicador | | Porcentaje de unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), por tipo de transporte público. | Porcentaje de unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), por tipo de transporte público. | Porcentaje de unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), por tipo de transporte público. |
| Entes responsables | | STC-Metro, Metrobús, RTP, STE, SEMOVI. | | |
| Entes Corresponsables | | INDEPEDI. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF; Arts. 12 y 13 del Estatuto Orgánico del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, y Arts.1 y 2 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del D.F. | | |
| Línea de acción | 4.7 | Promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento de beneficios/servicios o atención. | Promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento de beneficios/servicios o atención. | Promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento de beneficios/servicios o atención. |
| Meta | | Contar al menos 10 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, | Contar al menos con 30 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema | Contar al menos con 60 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|
| | | Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas. | de Escritura Braille o Lenguas indígenas. | de Escritura Braille o Lenguas indígenas. |
| Indicador | | Porcentaje de entes públicos que brindan servicios a la ciudadanía que cuentan con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicanas, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas. | Porcentaje de entes públicos que brindan servicios a la ciudadanía que cuentan con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicanas, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas. | Porcentaje de entes públicos que brindan servicios a la ciudadanía que cuentan con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicanas, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas. |
| Entes responsables | | CGMA, INDEPEDI, SEDEREC. | | |
| Fundamento legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26 y 27 de la LPEDDF; Arts. 23 Quintus y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F.; Arts. 12 y 13 del Estatuto Orgánico del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, y Arts.1 y 2 de la Ley de Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del D. F., y Art. 101 Bis A del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal estipula que corresponde a la Dirección Ejecutiva de Arquitectura Organizacional. | | |

| Eje 5 | | | | |
|---|------------|---|---|---|
| Medidas de inclusión en la Ciudad de México | | | | |
| Objetivo 5 | | | | |
| Llevar a cabo medidas de inclusión para las y los habitantes de la Ciudad de México con la finalidad de transitar a la eliminación de obstáculos, mecanismos o desventajas para las personas que se encuentran en situación de discriminación | | | | |
| Línea de acción | 5.1 | Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio. | Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio. | Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio. |
| Meta | | Capacitar al menos a 10,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año. | Capacitar al menos a 12,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año. | Capacitar al menos a 15,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año. |
| Indicador | | Número de elementos de seguridad pública | Número de elementos de seguridad pública | Número de elementos de seguridad pública |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|---|---|
| | | capacitados sobre el protocolo de actuación. | capacitados sobre el protocolo de actuación. | capacitados sobre el protocolo de actuación. |
| Entes Responsables | | Secretaría de Seguridad Pública: Policía de Proximidad y Tránsito, Policía Bancaria e Industrial, Policía Auxiliar. | | |
| Entes corresponsables | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 35, Frac. III, y 37, Frac. XVII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.2 | Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al público. | Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al público. | Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al público. |
| Meta | | Contar al menos con 35 entes públicos que reciben sensibilización al año. | Contar al menos con 50 entes públicos que reciben sensibilización al año. | Contar al menos con 70 entes públicos que reciben sensibilización al año. |
| Indicador | | Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron procesos de sensibilización, al año. | Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron procesos de sensibilización, al año. | Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron procesos de sensibilización, al año. |
| Entes responsables | | AGU, AEP, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, Delegaciones Políticas, FIDEGAR, FONDESO, DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, ISC, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, Metrobús, Oficialía Mayor, PAOT, PGJCDMX, PBI, Policía Auxiliar de la CDMX, PROSOC, RTP, SECITI, Secretaría de Cultura, SEDESO, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, SPC, SEDESA, Servicios de Salud Pública, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE, SACMEX, Sistema DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Art. 8, 9, 10, 11, 13, 22, 35, Frac. III, y 37 Frac. XVII, de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.3 | Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión. | Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión. | Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión. |
| Meta | | Contar al menos con 45 entes públicos que reciben capacitación, al año. | Contar al menos con 50 entes públicos que reciben capacitación, al año. | Contar al menos con 60 entes públicos que reciben capacitación, al año. |
| Indicador | | Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados. | Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados. | Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|---|---|---|
| Entes responsables | | Oficialía Mayor, a través del área de Comunicación Social del Gobierno de la Ciudad de México y de la Dirección de Desarrollo Profesional, todos los entes públicos que cuenten con áreas de comunicación social o similar. | | |
| Entes corresponsables | | COPRED, INMUJERES. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11 y 13 Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.4 | Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Contar con 5,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente. | Contar con 6,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente. | Contar con 10,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente. |
| Indicador | | Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación. | Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación. | Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación. |
| Entes responsables | | COPRED, OM, a través de la Dirección de Desarrollo Profesional, todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11 y 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.5 | Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. | Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. |
| Meta | | Contar con 90 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. | Contar con 120 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. | Contar con 160 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. |
| Indicador | | Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. | Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. | Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación. |
| Entes responsables | | Escuela de Administración Pública, COPRED. | | |
| Ente corresponsable | | INMUJERES. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X, XVII y XVIII de la LPEDDF | | |

| | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|
| Línea de acción | 5.6 | Inducción en materia antidiscriminatoria a enlaces institucionales de las entidades públicas de la Ciudad de México. | Inducción en materia antidiscriminatoria a personas servidoras públicas de las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. | Inducción en materia antidiscriminatoria a personas servidoras públicas de las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. |
| Meta | | Contar al menos con 100 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año. | Contar al menos con 120 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año. | Contar al menos con 140 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año. |
| Indicador | | Número de enlaces institucionales que han asistido a sesión de inducción. | Número de entes públicos que recibieron información. | Número de entes públicos que recibieron información. |
| Ente responsable | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.7 | Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad. | Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad. | Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad. |
| Meta | | Contar al menos con 500 custodios/as capacitadas al año. | Contar al menos con 1500 custodios/as capacitadas al año. | Contar al menos con 1,600 custodios/as capacitadas al año. |
| Indicador | | Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. | Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. | Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. |
| Ente responsable | | SEGOB, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario. | | |
| Ente corresponsable | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF; y 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | | |
| Línea de acción | 5.8 | Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de | Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas. | Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas. |

| | | | | |
|----------------------------|-------------|---|--|--|
| | | estereotipos, prejuicios y estigmas. | | |
| Meta | | Contar al menos con 200 personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud, capacitadas anualmente. | Contar al menos con 300 personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud, capacitadas anualmente. | Contar al menos con 400 personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud, capacitadas anualmente. |
| Indicador | | Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas. | Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas. | Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas. |
| Entes responsables | | Secretaría de Salud, a través del área de capacitación; Servicios de Salud Pública, Clínica Condesa. | | |
| Ente corresponsable | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF; y 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de acción | 5.9 | Llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, a través de promotores/as ciudadanos/as. | Llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, a través de promotores/as ciudadanos/as. | Llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, a través de promotores/as ciudadanos/as. |
| Meta | | Contar con al menos 500 personas informadas en materia de no discriminación. | Contar con al menos 500 personas formadas en materia de no discriminación. | Contar con al menos 500 personas formadas en materia de no discriminación. |
| Indicador | | Número de personas informadas en materia de no discriminación. | Número de personas informadas en materia de no discriminación. | Número de personas informadas en materia de no discriminación. |
| Ente responsable | | COPRED. | | |
| Ente corresponsable | | Junta de Asistencia Privada. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF. | | |
| Línea de acción | 5.10 | Realizar procesos de sensibilización en materia de no discriminación con empresas del sector privado en el ámbito laboral. | Realizar procesos de sensibilización en materia de no discriminación con empresas del sector privado en el ámbito laboral. | Realizar procesos de sensibilización en materia de no discriminación con empresas del sector privado en el ámbito laboral. |
| Meta | | Capacitar al menos al personal de 10 empresas del sector privado en materia de no discriminación, anualmente. | Capacitar al menos al personal de 12 empresas del sector privado en materia de no discriminación, anualmente. | Capacitar al menos al personal de 16 empresas del sector privado en materia de no discriminación, anualmente. |

| | | | | |
|------------------------------|-------------|---|--|--|
| Indicador | | Número de empresas capacitadas en materia de no discriminación. | Número de empresas capacitadas en materia de no discriminación. | Número de empresas capacitadas en materia de no discriminación. |
| Ente responsable | | COPRED. | | |
| Entes corresponsables | | STyFE, SEDECO. | | |
| Fundamento Legal | | Arts.3, Frac. II, 8, 9, 10, 11, 35, Frac. III y 37 Fracs. X y XVII de la LPEDDF; Arts. 23 Ter y 25 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de Acción | 5.11 | Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) y la discriminación en instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte. | Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) y la discriminación en instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte. | Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) y la discriminación en instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte. |
| Meta | | Difundir en 25 instituciones educativas del nivel básico información sobre el acoso escolar, anualmente. | Difundir en 25 instituciones educativas del nivel básico información sobre el acoso escolar, anualmente. | Difundir en 25 instituciones educativas del nivel básico información sobre el acoso escolar, anualmente. |
| Indicador | | Número de instituciones educativas que difunden información sobre el acoso escolar. | Número de instituciones educativas que difunden información sobre el acoso escolar. | Número de instituciones educativas que difunden información sobre el acoso escolar. |
| Ente responsable | | SEDU. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 24 de la LPEDDF, Art. 23 quater de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de Acción | 5.12 | Promover procesos de capacitación en materia de no discriminación y acoso escolar para el personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte. | Capacitar en materia de no discriminación y acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte. | Capacitar en materia de no discriminación y acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte. |
| Meta | | Llevar a cabo 50 convenios de colaboración para realizar procesos de capacitación, anualmente. | Llevar cabo procesos de capacitación para personal docente y administrativo de Centros de educación básica de la Ciudad de México. | Llevar cabo procesos de capacitación para personal docente y administrativo de Centros de educación básica de la Ciudad de México. |
| Indicador | | Convenios de colaboración firmados. | Número de docentes y personal administrativo de Centros de Educación básica capacitados. | Número de docentes y personal administrativo de Centros de Educación básica capacitados. |
| Ente responsable | | SEDU. | | |
| Ente corresponsable | | COPRED. | | |

| | | | | |
|---------------------------|-------------|--|---|---|
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13 y 22 de la LPEDDF, Art. 23 quater de la Ley Orgánica de la Administración Pública del D. F. | | |
| Línea de Acción | 5.13 | Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación. | Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación. | Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación. |
| Meta | | Capacitar al menos 10 organizaciones de la sociedad civil, anualmente. | Capacitar al menos 12 organizaciones de la sociedad civil, anualmente. | Capacitar al menos 14 organizaciones de la sociedad civil, anualmente. |
| Indicador | | Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. | Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. | Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación. |
| Entes responsables | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 37, Fracs. XVI y XX de la LPEDDF. | | |
| Línea de Acción | 5.14 | Diseñar un Programa Anual de Capacitación dirigido a personas servidoras públicas que contribuyan a incrementar sus conocimientos y capacidades sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX. | Diseñar un manual para el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos a personas servidoras públicas con la finalidad de robustecer sus conocimientos y capacidades sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX. | Elaborar tres cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación en la CDMX dirigidos a personas servidoras públicas. |
| Meta | | Contar con un Programa de Capacitación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX, al año. | Contar con un manual de capacitación, al año. | Contar con tres cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación dirigidos a personas servidoras públicas. |
| Indicador | | Programa de Capacitación para personas servidoras públicas elaborado. | Manual de capacitación elaborado. | Número de cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación dirigidos a personas servidoras públicas. |
| Ente responsable | | COPRED. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 37, Fracs. XVII y XXI de la LPEDDF. | | |
| Línea de Acción | 5.15 | Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos | Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: | Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: la |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|
| | | informativos acerca de: qué es la discriminación, causas de la discriminación. | acción, conductas y prácticas discriminatorias, consecuencias de la discriminación. | discriminación por grupo de población. |
| Meta | | Realizar por lo menos una acción de difusión por cada ente público de la Ciudad de México, 80 acciones anualmente. | Realizar por lo menos una acción de difusión por cada ente público de la Ciudad de México, 85 acciones anualmente. | Realizar por lo menos una acción de difusión por cada ente público de la Ciudad de México, 90 acciones anualmente. |
| Indicador | | Número de acciones de difusión sobre el problema de la discriminación realizadas. | Número de acciones de difusión sobre el problema de la discriminación realizadas. | Número de acciones de difusión sobre el problema de la discriminación realizadas. |
| Entes responsables | Todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.* | | | |
| Fundamento Legal | Art. 13, Frac. III, LPEDDF. | | | |

| Eje 6 | | | | |
|---|------------|--|--|--|
| Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación | | | | |
| Objetivo 6 | | | | |
| Implementar medidas especiales y específicas a favor de las personas en situación de discriminación con la finalidad de corregir la situación de desigualdad y desventajas en el disfrute de los derechos humanos | | | | |
| Línea de acción | 6.1 | Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión. | Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión. | Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión. |
| Meta | | Crear por lo menos un espacio en un centro de reclusión para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as. | Aumentar por lo menos un espacio en un centro de reclusión para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as. | Mantener los espacios para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as en los centro de reclusión. |
| Indicador | | Número de reclusorios del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con espacios para garantizar la convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos. | Número de reclusorios del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con espacios para garantizar la convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos. | Número de espacios de convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos en los centros de reclusión del Gobierno de la Ciudad de México. |

| | | | | |
|---------------------------|------------|---|---|---|
| Entes Responsables | | Secretaría de Gobierno, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario. | | |
| Fundamento Legal | | Art. 8, 9, 10, 11, 13 y 22 de la LPEDDF; Art.23 de la LOAPDF y 32 del Reglamento Interior la Administración Pública del DF. | | |
| Línea de acción | 6.2 | Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y disminuir paulatinamente el trabajo en calle. | Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y disminuir paulatinamente el trabajo en calle. | Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y disminuir paulatinamente el trabajo en calle. |
| Meta | | Registrar a 50 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México. | Registrar a 100 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México. | Registrar a 200 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México. |
| Indicador | | Número de niños y niñas trabajadoras en la ciudad de México, beneficiarios de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México para mejorar su proyecto de vida, según sexo, delegación y edad. | Número de niños y niñas trabajadoras en la ciudad de México, beneficiarios de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México para mejorar su proyecto de vida, según sexo, delegación y edad. | Número de niños y niñas trabajadoras en la ciudad de México, beneficiarios de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México para mejorar su proyecto de vida, según sexo, delegación y edad. |
| Entes responsables | | SEDESO, IASIS, Evalúa, DIF CDMX. | | |
| Fundamento Legal | | Art. 3, Frac. XIII del Decreto de creación del IASIS; y 42 C de la Ley de Desarrollo Social, y Art. 28 de la LOAPDF. | | |
| Línea de acción | 6.3 | Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo. | Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo. | Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo. |
| Meta | | Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente. | Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente. | Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente. |
| Indicador | | Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente. | Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente. | Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente. |
| Entes responsables | | STyFE. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 23 de la LPEDDF y 23 Ter de la LOAPDF. | | |

| | | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|
| Línea de acción | 6.4 | Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México. | Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México. | Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México. |
| Meta | | Brindar por lo menos 2,000 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México. | Brindar por lo menos 2,200 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México. | Brindar por lo menos 2,200 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México. |
| Indicador | | Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año. | Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año. | Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año. |
| Entes responsables | | SEDU, FIDEGAR. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 23 de la LPEDDF, y 23 Quintus de la LOAPDF. | | |
| Línea de acción | | 6.5 | Brindar atención a personas migrantes en la Ciudad de México. | Brindar atención a personas migrantes en la Ciudad de México |
| Meta | Ofrecer por lo menos 2,000 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales. | | Ofrecer por lo menos 2,500 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales. | Ofrecer por lo menos 3,000 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales. |
| Indicador | Número de atención a personas migrantes, al año. | | Número de atención a personas migrantes, al año. | Número de atención a personas migrantes, al año. |
| Entes responsables | SEDEREC. | | | |
| Fundamento Legal | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 31 de la LPEDDF y 23 Quintus de la LOAPDF. | | | |
| Línea de acción | 6.6 | | Fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México. | Fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México. |

| | | | | |
|---------------------------|------------|--|---|---|
| Meta | | Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente. | Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente. | Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente. |
| Indicador | | Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México. | Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México. | Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México. |
| Entes responsables | | SEDEREC. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 28 de la LPEDDF y 23 Quintus de la LOAPDF. | | |
| Línea de acción | 6.7 | Promover acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México. | Implementar acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México. | Implementar acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México. |
| Meta | | Contar con una propuesta de adaptación de un albergue de los que se encuentran funcionando en el Gobierno de la Ciudad de México para brindar hospitalidad a personas migrantes en tránsito. | Proporcionar hospedaje a personas migrantes en tránsito en la Ciudad de México. | Proporcionar hospedaje a personas migrantes en tránsito en la Ciudad de México. |
| Indicador | | Propuesta para la adaptación de albergue para personas migrantes, elaborada. | Número de personas migrantes que ingresan en albergue del Gobierno de la Ciudad de México. | Número de personas migrantes que ingresan en albergue del Gobierno de la Ciudad de México. |
| Entes responsables | | IASIS, SEDEREC. | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13, 22 y 31 de la LPEDDF, 23 Quintus de la LOAPDF y Art. 3, Frac. IV del Decreto de creación del IASIS. | | |
| Línea de acción | 6.8 | Promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) | Promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | Promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. |

| | | | | |
|------------------------------|------------|--|--|--|
| | | en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | | |
| Meta | | Contar con al menos 5% de personas servidoras públicas que pertenecen a grupos en situación de discriminación contratadas por las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | Contar con al menos 6% de personas servidoras públicas que pertenecen a grupos en situación de discriminación contratadas por las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. | Contar con al menos 7% de personas servidoras públicas que pertenecen a grupos en situación de discriminación contratadas por las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México. |
| Indicador | | Porcentaje de personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación laboral (indígenas, mujeres, las y los jóvenes, personas con discapacidad). | Porcentaje de personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación laboral (indígenas, mujeres, las y los jóvenes, personas con discapacidad). | Porcentaje de personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación laboral (indígenas, mujeres, las y los jóvenes, personas con discapacidad). |
| Entes responsables | | Oficialía Mayor de la Ciudad de México. | | |
| Entes corresponsables | | Todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.* | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13 y 22 de la LPEDDF; Arts. 23 Ter y 34 de la LOAPDF Circular Uno 2012, Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Dependencias, Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal. Circular Uno Bis 2015, Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Delegaciones de la Administración Pública del Distrito Federal. | | |
| Línea de acción | 6.9 | Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. | Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. | Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. |
| Meta | | Lograr que al menos el 2% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación | Lograr que al menos el 3% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de | Lograr que al menos el 5% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de discriminación o vulnerabilidad. |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| | | de discriminación o vulnerabilidad. | discriminación o vulnerabilidad. | |
| Indicador | | Porcentaje de empresas contratadas por entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con personal que forma parte de algún grupo en situación de discriminación, por grupo y sexo. | Porcentaje de empresas contratadas por entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con personal que forma parte de algún grupo en situación de discriminación, por grupo y sexo. | Porcentaje de empresas contratadas por entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con personal que forma parte de algún grupo en situación de discriminación, por grupo y sexo. |
| Entes responsables | | Oficialía Mayor de la Ciudad de México. | | |
| Entes corresponsables | | Todos los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México* | | |
| Fundamento Legal | | Arts. 8, 9, 10, 11, 13 y 22 de la LPEDDF; Arts. 33 y 34 de la LOAPDF. | | |

III. MEDICIÓN DEL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2016 - 2018

La transparencia y rendición de cuentas es indispensable en los procesos de programación, presupuestación y evaluación de políticas públicas. “Garantizar la transparencia de la función pública y la publicidad de los actos de gobierno”,⁶⁴ así como el contar con metas e indicadores contribuye a que el proceso de formulación de políticas sea transparente y se encamine a la rendición de cuentas.

Evaluar la política pública resulta necesario no sólo para cumplir con la obligatoriedad de transparentar el ejercicio del gasto y realizar rendición de cuentas a la ciudadanía, sino también para saber cuánto de lo programado se ha ejecutado y cómo se avanza en la implementación de acciones, proyectos y programas. Es decir, conocer si la gestión pública se orientada a los resultados esperados.

La evaluación es una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones (...) Además, son más rigurosas (que el seguimiento) en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio.⁵⁷ Valora el “logro de los objetivos, analizando, por ejemplo, los resultados alcanzados a nivel de productos, efectos o impactos, dependiendo si se quieren medir los bienes o servicios que la acción

⁵⁷Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo; Manual para la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo. Estados Unidos de América, 2009, p. 9., citado en COPRED-EPADEQ, Metodología de Seguimiento y Evaluación, 2015.

*pública generó o bien los efectos indirectos y directos que tuvo aquello que se implementó.*⁵⁸

En materia de derechos humanos transparentar la acción pública, no sólo implica estas cuestiones señaladas, sino también, conocer y medir los avances y progresos que realizan las instituciones públicas en relación con el goce de los derechos de las personas, lo que implica una tarea ardua de hacer efectivas las obligaciones estatales de respetar, proteger, promover y garantizar. Implica el diseño de planes de acción integrales, operativos y que permitan la comparación real de los resultados esperados. Considerando que éstos últimos deben ser de utilidad para la adecuada, oportuna y clara toma de decisiones, así como para el rediseño de los planes de acción eficaces, eficientes y efectivos.⁵⁹

Dicho esto, es necesario entonces, saber qué acciones del Programa han implementado los entes públicos en materia de igualdad y no discriminación y si estas abonan a los objetivos esperados. La finalidad es valorar de manera analítica, sistemática y objetiva, la eficiencia, eficacia y cumplimiento de las acciones contenidas en el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.

Con ella se pretende revisar 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 a través de la cual se valore la progresividad de las acciones.

Algunas de las herramientas para la evaluación, más conocidas y utilizadas son los indicadores los cuales permiten medir la acción pública de las entidades y organismos ejecutores. Son herramientas útiles que permiten medir las metas programadas. Su tipología depende de lo que se busque medir.

Adicionalmente, el cuestionario también como instrumentos de evaluación, utilizado desde el 2013 permite el registro de información cualitativa acerca de las acciones. Durante los tres años de las ediciones del PAPED ha sido la fuente principal para el desarrollo de la evaluación interna de la implementación de dicho Programa.

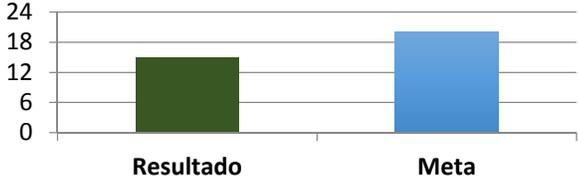
Desde el 2015, el Consejo inició junto con las entidades públicas de la Ciudad de México la implementación de indicadores como un primer acercamiento y aplicación de estos. A partir del 2016 el Consejo piloteará una batería de indicadores de proceso para conocer las acciones realizadas en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación; asimismo, implementará indicadores de diseño para revisar los contenidos de las políticas, programas,

⁵⁸COPRED-EPADEQ, Metodología de Seguimiento y Evaluación, 2015.

⁵⁹Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Metodología para el seguimiento y evaluación del plan estratégico de desarrollo institucional y de los planes operativos. Dirección de planeamiento. Consultado en: https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjE2siPj_bLAhUkkYMKHSu2D0EQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.upec.edu.ec%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D156%26Itemid%3D86&usg=AFQjCNEu9K-DA7xo0WkOp-4RbnOC7r2pA&sig2=xye6w1W3DJ5lxPtbySVVwg&bvm=bv.118443451,d.amc
COPRED, 2014. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal. Consultado en: <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

proyecto y/o acciones que se ejecutan en la entidad, con la finalidad de valorar contenidos de las mismas y revisar que sean antidiscriminatorios.

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 semestral o anualmente, según corresponda la periodicidad del indicador.

|   CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas Subdirección de Seguimiento y Evaluación | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------|-------|-----------|----|------|----|
| 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 | | | | | | | | |

FUENTES Y REFERENCIAS

Documentos oficiales

Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008. Gobierno de la Ciudad de México.

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

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018. Gobierno de la Ciudad de México 2014.

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2015. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

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, CONAPRED.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Gobierno de la 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Referencias bibliográficas

Compendio de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, Tomos I y II, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2001, México, D. F.

COPRED-EPADEQ, Metodología de Seguimiento y Evaluación, 2015.

Faúndez Ledesma, Héctor. El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, *Aspectos Institucionales y Procesales*. 3ra. Edición 2004. San José Costa Rica.

Folleto informativo No.16 (Rev. 1) - Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo; Manual para la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo. Estados Unidos de América, 2009, p. 9.

Rabossi, Eduardo, Derechos Humanos. El Principio de Igualdad y No Discriminación, Centro de Estudios Institucionales, Argentina, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, N° 7, Sept-Dic- 1990.

Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos y Derecho Penal Internacional, Grupo Latinoamericano de Estudios sobre Derecho Penal Internacional, 2010 KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG e. V, República Federal de Alemania.

Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas, Folleto Informativo N° 30, Revista 1. Naciones Unidas, New York y Ginebra, 2012.

Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Metodología para el seguimiento y evaluación del plan estratégico de desarrollo institucional y de los planes operativos. Dirección de planeamiento.

Consultado en:

https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjE2siPj_bLAhUkkYMKHSu2D0EQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.upec.edu.ec%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D156%26Itemid%3D86&usg=AFQjCNEu9K-DA7xo0WkOp-4RbnOC7r2pA&sig2=xye6w1W3DJ5lxPtbySVVwg&bvm=bv.118443451,d.amc
COPRED, 2014. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal. Consultado en: <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

Documentos de Trabajo

COPRED, GESOC A.C. REPORTE, Planeación Estratégica. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED, 2015. Esquema de la estructura de la discriminación en la Ciudad de México como un problema público. Coordinación Académico de Políticas Públicas y Legislativas.

Páginas electrónicas consultadas

<http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/encuesta-sobre-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-2013/>

http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/pmdh_pdf/Cap3.pdf

https://www.google.com.mx/search?q=gaceta+oficial+del+gobierno+de+la+ciudad+de+mexico&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=qggDV_nqHsnfjwTX5JLoDQ Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

https://www.google.com.mx/search?q=Diario+Oficial+de+la+Federaci%C3%B3n&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=twSDV-jXDoSGjgTqxrKgDg Diario Oficial de la Federación.

https://www.google.com.mx/search?q=asamblea+legislativa+del+df&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=FQwDV_6YN4vhjgSjl5P4CQ Asamblea Legislativa de la Ciudad de México.

<http://www.unwomen.org/es/about-us>. ONU-Mujeres. Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

<http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>. CONEVAL.

Acrónimos

| No. | Acrónimo | Ente público |
|-----|------------------------|--|
| 1 | AGU | Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México |
| 2 | PROCDMX | Agencia de Promoción, Inversión y Desarrollo para la Ciudad de México |
| 3 | APS | Agencia de Protección Sanitaria del Gobierno de la Ciudad de México |
| 4 | ACH | Autoridad del Centro Histórico |
| 5 | AEP | Autoridad del Espacio Público de la Ciudad de México |
| 6 | C5 | Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México, C5 |
| 7 | CEJUR | Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México |
| 8 | Evalúa DF | Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México |
| 9 | CESCDMX - FESCDMX | Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México) |
| 10 | COPRED | Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México |
| 11 | CG | Contraloría General de la Ciudad de México |
| 12 | Delegaciones Políticas | Delegaciones Políticas (16) |
| 13 | DGIDS | Dirección General de Igualdad y Diversidad Social |
| 14 | EAP | Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México |
| 15 | FCH | Fideicomiso Centro Histórico de la Ciudad de México |
| 16 | FIDEGAR | Fideicomiso Educación Garantizada |
| 17 | FICEDA | Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México |
| 18 | FIMEVIC | Fideicomiso para el Mejoramiento de las Vías de Comunicación de la Ciudad de México |
| 19 | FONDECO | Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México |
| 20 | FONDESO | Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México |
| 21 | Bomberos | Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México |
| 22 | IASIS | Instituto de Asistencia e Integración Social de la Ciudad de México |
| 23 | ICAT | Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México |
| 24 | IEMS | Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México |
| 25 | IFP | Instituto de Formación Profesional |
| 26 | INJUVE | Instituto de la Juventud |
| 27 | INMUJERES | Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México |
| 28 | INVEADF | Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México |
| 29 | INVI | Instituto de Vivienda de la Ciudad de México |
| 30 | INDEPORTE | Instituto del Deporte de la Ciudad de México |
| 31 | ILIFE | Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México |
| 32 | IAAM | Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México |
| 33 | IAPA | Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México |

| | | |
|----|----------------------------|---|
| 34 | INDEPEDI | Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México |
| 35 | ISCDF | Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México |
| 36 | ITFP | Instituto Técnico de Formación Policial |
| 37 | Jefatura de Gobierno | Jefatura de Gobierno |
| 38 | JAP | Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México |
| 39 | JLCA | Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México |
| 40 | OM | Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México |
| 41 | PA | Policía Auxiliar de la Ciudad de México |
| 42 | PBI | Policía Bancaria e Industrial |
| 43 | PAOT | Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México |
| 44 | PGJ | Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México |
| 45 | PROSOC | Procuraduría Social de la Ciudad de México |
| 46 | RTP | Red de Transporte de Pasajeros de la Ciudad de México |
| 47 | SECITI | Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México |
| 48 | CULTURA | Secretaría de Cultura |
| 49 | SEDECO | Secretaría de Desarrollo Económico |
| 50 | SEDEREC | Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades |
| 51 | SEDESO | Secretaría de Desarrollo Social |
| 52 | SEDUVI | Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda |
| 53 | SEDU | Secretaría de Educación de la Ciudad de México |
| 54 | SEFIN | Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México |
| 55 | SEGOB | Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México |
| 56 | SEMOVI | Secretaría de Movilidad |
| 57 | SOBSE | Secretaría de Obras y Servicios |
| 58 | SPC | Secretaría de Protección Civil |
| 59 | SEDESA | Secretaría de Salud de la Ciudad de México |
| 60 | SSP | Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México |
| 61 | SECTUR | Secretaría de Turismo |
| 62 | SEDEMA | Secretaría del Medio Ambiente |
| 63 | STyFE | Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo |
| 64 | STE | Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México |
| 65 | LOCATEL | Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL |
| 66 | Servicios de Salud Pública | Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México |
| 67 | SERVIMET | Servicios Metropolitanos S.A. de C.V. |
| 68 | SACMEX | Sistema de Aguas de la Ciudad de México |
| 69 | Metrobús | Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México, Metrobús |
| 70 | Capital 21 | Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México, Capital 21 |
| 71 | SCT METRO | Sistema de Transporte Colectivo Metro |

| | | |
|----|-------|--|
| 72 | DIF | Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México |
| 73 | SubSP | Subsecretaría de Sistema Penitenciario |



CapitalSocial Por Ti