1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en

materia de educación continua y capacitación

dirigido a personas servidoras públicas.

0

Sobre esta Línea de Acción se cuenta con Informe

Diagnóstico con Delegaciones, sin embargo, no

refleja avance y cumplimiento de la meta planteada.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.2 Construir un modelo de formación y

profesionalización a personas servidoras públicas de

mandos medios y personal operativo en materia de

igualdad y no discriminación.

1

Se cuenta con un Modelo de capacitación para

personas servidoras públicas y se llevó a cabo el

Curso 'Atención a personas en situación de

discriminación y grupos vulnerables', la meta se

cumple.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.3 Proponer que los programas de capacitación

y formación continua existentes incorporen

contenidos sobre no discriminación y trato

igualitario.

1

Se firmó un convenio con la Escuela de

Administración Pública del Distrito Federal y se

desarrollaron procesos de formación y capacitación

sobre el derecho a la igualdad y no discriminación,

la meta se cumple.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.4 Capacitar a las áreas de Comunicación Social

en el uso del lenguaje incluyente y no

discriminatorio.

1 . 2 Real i z ar est rat egi a d e

d i f usi ó n y co m uni caci ó n

so ci al co n co nt eni d o s no

d i scri m i nat o ri o s.

1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción

y difusión para fortalecer la cultura de la no

discriminación y el trato igualitario de las personas

que viven y transitan en el Distrito Federal.

1

Se realizaron cinco campañas de difusión sobre

trato igualitario y no discriminación en espacios

públicos durante el año por parte del COPRED, la

meta se cumple.

COPRED

Coordinación General de

Comunicación Social

1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a

organizaciones de la sociedad civil para difundir los

mecanismos de exigibilidad del derecho a la

igualdad y a la no discriminación.

1

Para el cumplimiento de ésta Línea de Acción se

desarrollaron 6 Foros temáticos, por lo que la meta

se cumple satisfactoriamente.

COPRED

1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y

la No Discriminación de promotores (RedCii

COPRED), a través de la impartición de cursos y

seminarios.

1

Se desarrollaron 9 talleres sobre Trato Igualitario, No

Discriminación, Lenguaje Incluyente, Población

LGBTTTI y Callejeras, la meta se cumple

satisfactoriamente.

COPRED

1.3.3 Propiciar la vinculación entre el COPRED, la

academia, sociedad civil y ciudadanía en general

para promover de manera conjunta acciones a

favor de una cultura de respeto al derecho a la

igualdad y a la no discriminación.

1

Desde el inició de operaciones a la fecha se tienen

contabilizados 146 Convenios suscritos, por lo que

el avance de la meta es del 90%

COPRED

147

1.3.4 Participación de personas, instituciones

privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad

de México considerando las tres fases del mismo.

Informe de Evaluación Interna

del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal

2014

32

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

D

E LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

X

X

1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en

materia de educación continua y capacitación

dirigido a personas servidoras públicas.

0

Sobre esta Línea de Acción se cuenta con Informe

Diagnóstico con Delegaciones, sin embargo, no

refleja avance y cumplimiento de la meta planteada.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.2 Construir un modelo de formación y

profesionalización a personas servidoras públicas de

mandos medios y personal operativo en materia de

igualdad y no discriminación.

1

Se cuenta con un Modelo de capacitación para

personas servidoras públicas y se llevó a cabo el

Curso 'Atención a personas en situación de

discriminación y grupos vulnerables', la meta se

cumple.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.3 Proponer que los programas de capacitación

y formación continua existentes incorporen

contenidos sobre no discriminación y trato

igualitario.

1

Se firmó un convenio con la Escuela de

Administración Pública del Distrito Federal y se

desarrollaron procesos de formación y capacitación

sobre el derecho a la igualdad y no discriminación,

la meta se cumple.

COPRED

Oficialía Mayor, EAPDF

1.1.4 Capacitar a las áreas de Comunicación Social

en el uso del lenguaje incluyente y no

discriminatorio.

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con

material probatorio que refleje su avance y

cumplimiento

COPRED

Coordinación General de

Comunicación Social, EAPDF,

CGMA

1 . 2 Real i z ar est rat egi a d e

d i f usi ó n y co m uni caci ó n

so ci al co n co nt eni d o s no

d i scri m i nat o ri o s.

1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción

y difusión para fortalecer la cultura de la no

discriminación y el trato igualitario de las personas

que viven y transitan en el Distrito Federal.

1

Se realizaron cinco campañas de difusión sobre

trato igualitario y no discriminación en espacios

públicos durante el año por parte del COPRED, la

meta se cumple.

COPRED

Coordinación General de

Comunicación Social

1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a

organizaciones de la sociedad civil para difundir los

mecanismos de exigibilidad del derecho a la

igualdad y a la no discriminación.

1

Para el cumplimiento de ésta Línea de Acción se

desarrollaron 6 Foros temáticos, por lo que la meta

se cumple satisfactoriamente.

COPRED

1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y

la No Discriminación de promotores (RedCii

COPRED), a través de la impartición de cursos y

seminarios.

1

Se desarrollaron 9 talleres sobre Trato Igualitario, No

Discriminación, Lenguaje Incluyente, Población

LGBTTTI y Callejeras, la meta se cumple

satisfactoriamente.

COPRED

1.3.3 Propiciar la vinculación entre el COPRED, la

academia, sociedad civil y ciudadanía en general

para promover de manera conjunta acciones a

favor de una cultura de respeto al derecho a la

igualdad y a la no discriminación.

1

Desde el inició de operaciones a la fecha se tienen

contabilizados 146 Convenios suscritos, por lo que

el avance de la meta es del 90%

COPRED

147

1.3.4 Participación de personas, instituciones

privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad

de México considerando las tres fases del mismo.

1

Se otorgaron 10 reconocimientos públicos a

empresas por buenas prácticas a favor de la no

discriminación y el trato igualitario, la meta se

cumple.

COPRED

2.1.1 Fortalecer programas de Educación

Intercultural Bilingüe, y Educación Indígena en la

Ciudad de México incorporando contenidos de no

discriminación, trato igualitario y convivencia

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con

material probatorio que refleje su avance y

cumplimiento.

SEDEREC, SEDU

COPRED

2.1.2 Promover pláticas educativas para la

convivencia intercultural en las instituciones

educativas.

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con

material probatorio que refleje su avance y

cumplimiento.

SEDEREC, SEDU

COPRED

2 . 2 Pro m o ver, en el

ám b i t o d e sus resp ect i vas

co m p et enci as acci o nes

p ara l a p revenci ó n y

el i m i naci ó n d e l a

d i scri m i naci ó n en el

ám b i t o esco l ar.

2.2.1 Impartir talleres y/o pláticas con contenidos

de igualdad y no discriminación.

1

El COPRED llevó a cabo 2 pláticas con contenidos

de igualdad y no discriminación a alumnas/os de

nivel bachillerato, la meta se cumple.

SEDU,

Secretaría de

Cultura del DF

COPRED

2.3.1 Hacer efectiva la ejecución del modelo de

atención integral a presuntas víctimas de

discriminación.

1

Sobre esta Línea de Acción se cuenta con un

Modelo de Atención Ciudadana en Materia de no

discriminación y para el ejercicio de los Derechos

Humanos proporcionado por la REDAC en 2013

COPRED

2.3.2 Elaborar el modelo de atención ciudadana

con la finalidad de incorporar contenidos no

discriminatorios y de trato igualitario.

1

Se elaboró el Modelo de Atención Ciudadana el cual

se encuentra en la CGMA para su aprobación final,

la meta se cumple.

CGMA

COPRED

2 . 4 Am p l i aci ó n y

f o rt al eci m i ent o d e

servi ci o s p ara l a

p ro m o ci ó n d e l a d enunci a

d e act o s d i scri m i nat o ri o s.

2.4.1 Elaborar un mapa por demarcación territorial

para identificar zonas de atención prioritaria por

recurrencia de quejas.

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con

material probatorio que refleje su avance y

cumplimiento.

COPRED

2.5.1 Establecer convenios de colaboración entre

entes públicos para mejorar los procesos de

referencia y contra referencia para casos de

discriminación.

1

Se firmaron/ratificaron 5 convenios par mejorar los

procesos de referencia y contra referencia para

casos de discriminación, la meta se cumple

satisfactoriamente.

COPRED

Inmujeres-DF; Injuve-DF; IEMS;

IAAM; IASIS; DIF-DF;

Dirección de Igualdad y

Diversidad Social de la

Sedeso-DF; PGJ-DF; SEDEREC;

CEJUR; Secretaría de Salud;

Servicios de Salud Pública DF

2.5.2 Entregar al COPRED los informes de

resultados de indicadores sobre no discriminación

en materia de acceso a la justicia y se

Informe de Evaluación Interna

del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal

2014

33

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

D

E LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Ade c uac ión le g is lat iv a y

norm at iv a c on e nfoque de

ig ualdad y no dis c rim ina

X

3.1.1 Integrar un grupo de trabajo para analizar los

contenidos del marco legal del Distrito Federal en

materia de igualdad y no discriminación.

1

Para dar cumplimiento, se participó en la mesas convocadas

en materia de la Reforma Política del DF, con la finalidad de

llegar a acuerdos que armonicen los principios de libertades,

derechos humanos y no discriminación del marco legal del

DF

ALDF

COPRED

3.1.2. Elaborar propuestas legislativas para avanzar

en la armonización del marco jurídico local con la

legislación nacional y los instrumentos

internacionales en materia de igualdad y no

discriminación.

1

Se elaboraron propuestas legislativas que se materializaron

en las reformas a la LPEDDF publicadas en septiembre de

2014, la meta se cumple.

COPRED

ALDF

3.1.3 Integrar en el proceso de Reforma Política para

el Distrito Federal los criterios diseñados por el

COPRED en materia de igualdad y no discriminación.

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material

probatorio que refleje su avance y cumplimiento.

ALDF

COPRED

3.2.1 Realizar monografías que darán como

resultado informes especiales acerca de las

condiciones de vida de grupos en situación de

discriminación.

1

En el portal web del COPRED se encuentran las monografías

actualizadas de acuerdo con los datos de la EDIS-CdMx 2013

sobre los 10 grupos en situación de discriminación, la meta se

cumple.

COPRED

SEDESO; IASIS; DIF-DF; DGIDS;

SEDEREC; STyFE; Secretaría de

Salud DF; SEDU; SEDECO; IEMS;

Injuve-DF; INVI; INDEPORTE;

INDEPEDI; IAPA; IAAM; Inmujeres-

DF; Delegaciones; Servicios de Salud

Pública DF; Subs. de Sistema

Penitenciario.

3.2.2 Difundir los resultados de las investigaciones

del concurso de tesis a fin de promover discusiones

amplias e incluyentes sobre el fenómeno

discriminatorio.

0

De acuerdo con las bases de la convocatoria, solo se cuenta

con un producto final ya que solo un concursante cumplió

con todas las etapas del proceso, la tesis está terminada sin

embargo, no se ha publicado por cuestiones administrativas.

COPRED

MSyE del PDHDF; Injuve-DF;

Inmujeres-DF; DIF-DF; DGIDS;

UACM; SEDU; EAPDF; Delegaciones

Coord. General de Comunicación

Social

3.2.3 Apoyar la construcción de una agenda de

acciones a desarrollar por los entes públicos de

acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF.

1

Dentro de las actividades que apoyan la agenda de acciones

se encuentran las participaciones del COPRED en las

reuniones de los Espacios de Participación, en Comités

Interdependenciales, en el Consejo asesor de personas

adultas mayores, etc., la meta se cumple.

COPRED y

MSyE del

PDHDF

3.3.1 Elaborar y emitir lineamientos generales para el

diseño de estrategias, programas, políticas,

proyectos y acciones para prevenir y eliminar la

discriminación en el Distrito Federal.

1

Se elaboraron dos lineamientos para el diseño,

implementación y evaluación de acciones, programas y

políticas con enfoque de igualdad y no discriminación para el

GDF y para poblaciones callejeras, la meta se cumple.

COPRED

CEJUR; Evalúa DF

3.3.2 Elaborar un manual que establezca las

acciones para incorporar los enfoques de igualdad y

no discriminación, en el lenguaje usado para todas

las comunicaciones oficiales de los entes públicos.

1

Se elaboró el Manual con contenidos sobre la incorporación

del enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje

de las comunicaciones oficiales, la meta se cumple.

COPRED

CGMA; Coordinación General de

Comunicación Social

3.3.3 Elaborar análisis presupuestales con enfoque

de igualdad y no discriminación.

1

Los análisis presupuestales con enfoque de igualdad y no

discriminación se encuentran elaborados para tres grupos de

población en situación de discriminación, la meta se cumple.

COPRED

Secretaría de Finanzas

3 . 4 Dis e ñar propue s t as de

ac c ione s , prog ram as y

polít ic as para inc orporar e l

e nfoque de ig ualdad y no

dis c rim inac ión.

3.4.1 Realizar propuestas de diseño a los contenidos

de las Reglas de Operación (ROP) y programas

sociales dirigidos a grupos de población.

1

Se realizaron las propuestas de diseño de contenidos de las

ROP a través de propuestas de integración del enfoque a los

Lineamientos para elaboración de ROP para el ejercicio 2015,

la meta se cumple.

COPRED

Evalúa DF

4.1.1 Diseñar indicadores de seguimiento y

evaluación para medir la no discriminación en

correspondencia con los instrumentos

internacionales firmados y ratificados por el Estado

1

Se cuentan con una batería de indicadores para el

seguimiento y evaluación de la no discriminación desde el

diseño de las políticas públicas y programas del DF, la meta se

cumple.

COPRED

Evalúa DF

4.1.2. Elaborar indicadores para medir la

implementación del PAPED.

1

Se cuenta con una batería de indicadores que permiten

medir la implementación del PAPED 2014, la meta se cumple.

COPRED

Evalúa DF

4.1.3. Adecuar un Esquema de Seguimiento y

Evaluación del PAPED.

1

Se cuentan con insumos, metodologías y documentos para el

seguimiento y evaluación, para articular el Esquema de

Seguimiento y Evaluación.

COPRED

4.2.1. Proponer agendas de incidencia en materia de

derechos humanos para el trabajo vinculado entre

entes públicos y sociedad civil.

1

Para el cumplimiento de la meta, se participó en los

diferentes Espacios de Participación del PDHDF así como en

diversos Comités impulsando con ellos acciones en materia

de igualdad y no discriminación, la meta se cumple.

COPRED

MSyE del PDHDF; SEDEREC;

SEDESO; IAAM; Delegaciones; IASIS;

Secretaría de Salud; SEDU; IAPA;

SEGOB SSPDF; PGJDF; Injuve-DF;

Inmujeres-DF; Fideicomiso de la

CdMx; Dirección General del

Registro Civil; DGIDS.

4.2.2. Realizar acciones coordinadas con

instituciones académicas públicas y privadas para la

promoción de investigaciones sobre discriminación

en la Ciudad de México.

0

Se llevó a cabo el Concurso de Tesis 2014 cuya convocatoria

se lanzó en el mes de febrero del presente año, sin embargo,

no se cuenta con 30 documentos de investigación como lo

estableció la meta, sino con una tesis que aún no es

publicada, por ello la meta no se cumple.

COPRED

4.2.3. Establecer convenios de colaboración con

instituciones académicas para impulsar estudios de

impacto social de las políticas públicas en materia de

no discriminación en el DF.

0

Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material

probatorio que refleje su avance y cumplimiento

COPRED

4.2.4 Integrar un comité especializado para prevenir

y eliminar la discriminación de la población indígena

en la Ciudad de México.

1

Para la integración del comité especializado, se llevó a cabo

la Primera reunión en mayo de 2014, donde se instaló el

G

rupo de Trabajo por la Igualdad y No discriminación de los

Pueblos y Comunidades Indígenas en el DF.

COPRED

S E M ÁFOR O

Responsables

3 . 2 Dis e ñar, im ple m e nt ar y

prom ov e r ac c ione s ,

prog ram as y polít ic as

públic as c on e nfoque de

ig ualdad y no dis c rim inac ión.

3 . 3 E laborac ión de

line am ie nt os y anális is de

polít ic as públic as c on

e nfoque de ig ualdad y no

dis c rim inac ión e n la C iudad

de M é xic o.

4 . 1 Ge ne rar indic adore s para

dar s e g uim ie nt o y e v aluar las

ac c ione s que e n m at e ria de

ig ualdad y no dis c rim inac ión

s e han im ple m e nt ado e n e l

Gobie rno de la C iudad de

M é xic o.

4 . 2 Fort ale c e r ac c ione s de

inc ide nc ia y c ont raloría s oc ial

de s de y c on la s oc ie dad c iv il

para m onit ore ar la polít ic a

públic a de l Dis t rit o Fe de ral

e n m at e ria de ig ualdad y no

dis c rim inac ión.