

El Programa de
Derechos Humanos
del Distrito Federal
en materia del

derecho a la igualdad y no discriminación



FOLLETO DE DIVULGACIÓN PARA LA
VIGILANCIA SOCIAL

El Programa de
Derechos Humanos
del Distrito Federal
en materia del

derecho a la
igualdad y
a la **no**
discriminación

FOLLETO DE DIVULGACIÓN PARA LA
VIGILANCIA SOCIAL



ELABORACIÓN

Areli Sandoval Terán y Olga Guzmán Vergara
DECA EQUIPO PUEBLO, A.C.

REVISIÓN

ESPACIO DE COORDINACIÓN DE ORGANIZACIONES CIVILES SOBRE
DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES
(ESPACIO DESC)



DISEÑO

Gabriela Sánchez Téllez y Yolanda Pérez Sandoval
GRUPO COMMUNICARE, S.C.

FOTO

© Archivo El Caracol, A.C.

IMPRESIÓN

Impretei S.A. de C.V.

México, D.F., diciembre de 2010.

Esta publicación se imprimió con recursos del Programa de Coinversión para el Desarrollo Social del Distrito Federal 2010.

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.”





Importancia del PDHDF en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación¹

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocido prácticamente en todos los instrumentos internacionales de derechos humanos. En México, la Constitución Política consagra el derecho a la no discriminación en el artículo 1º, mientras que en el 4º establece la igualdad entre mujeres y hombres. Se cuenta además con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que crea al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), y en la ciudad de México, con la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF) que crea el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación (Copred).

En las leyes del Distrito Federal hay múltiples referencias a la no discriminación como objetivos generales o principios rectores, e incluso el Código Penal para el D.F., en su artículo 206, tipifica expresamente el delito de discriminación. No obstante estos avances legales, persisten limitaciones y obstáculos en la incorporación y reconocimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la legislación local, y es necesaria su armonización de acuerdo con los instrumentos internacionales.² Entre las limitaciones de la LPEDDF destacan:

- Falta de identificación y clara definición de las conductas discriminatorias y de aquéllas que no lo son, dificultando el establecimiento de sanciones o, en su caso, las propuestas de adopción de medidas positivas o compensatorias.
- Falta de viabilidad y efectividad en las políticas antidiscriminatorias, relacionadas con la responsabilidad de los entes públicos.
- Falta de autonomía del Copred, con una gran mayoría de integrantes de las dependencias y entidades del Gobierno del Distrito Federal (GDF), participación muy limitada de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y una estructura no operativa para el cumplimiento de su objetivo y atribuciones.
- Limitaciones legales de las atribuciones y funciones del Copred para recibir y atender quejas o denuncias por presuntas conductas discrimi-

¹ En este apartado se retoman las principales problemáticas identificadas en las secciones de Justificación del PDHDF basadas en el *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, así como en las retroalimentaciones vertidas en los espacios de participación del proceso de elaboración del Programa.

² El Código Civil para el Distrito Federal contiene disposiciones con lenguaje discriminatorio y orientación asistencialista-tutelar; las leyes referidas a grupos específicos de la población presentan una dispersión y falta de articulación de sus disposiciones, así como vaguedad en los términos en que se plantea el derecho a la no discriminación, lo que dificulta y en ocasiones obstaculiza el cabal reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de los grupos mayormente discriminados, y por tanto excluidos.

notorias, por lo que su intervención no genera ningún beneficio para la persona o grupo social afectado.

- El Copred no cuenta con los mecanismos adecuados para lograr que las instancias públicas del D.F. formulen e implementen políticas públicas para la prevención y la erradicación de la discriminación, así como que existan criterios de evaluación e indicadores para medir la situación.

Los grupos sociales mayormente discriminados, de acuerdo con la LPEDDF son: las niñas y los niños, las y los jóvenes, las mujeres, las personas con VIH/sida, con discapacidad, adultas mayores, privadas de la libertad, la población lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTITTI), las y los migrantes, las personas y pueblos indígenas, las poblaciones callejeras y quienes tienen menos oportunidades en razón de la pobreza, bajo nivel educativo, o por habitar en zonas de alta y muy alta marginación dentro de la ciudad de México.

La discriminación se materializa en la falta de acceso a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y se profundiza mediante la exclusión de los espacios de participación. Entre los principales problemas destacan:

- La cultura de la discriminación permea estructuras de instituciones públicas y de la sociedad en general, pues se encuentra tanto en la legislación, los reglamentos, los procedimientos, como en el trato hacia las personas en la vida cotidiana. La discriminación es estructural y cultural, no incidental.
- Las y los servidores públicos no están sensibilizados ni capacitados para atender el fenómeno de la discriminación, por lo que reproducen prejuicios, estereotipos y estigmas al ejercer el servicio público.
- No existe información suficiente ni análisis comprensivo de la discriminación en la ciudad de México con indicadores e información desagregada por parte de las instituciones públicas, lo cual dificulta el diseño, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con un enfoque de igualdad y no discriminación.
- La incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el diseño y ejecución de políticas públicas es todavía desigual tanto en alcance y profundidad, como entre entidades y dependencias y entre los distintos órdenes y niveles de gobierno.
- No existe una cultura de denuncia en contra de actos, conductas u omisiones discriminatorias y excluyentes, y la justiciabilidad de este derecho es muy endeble.

Estas situaciones obstaculizan el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, y han sido reconocidas por los entes públicos del Distrito Federal, que en consecuencia han fijado estrategias y líneas de acción para enfrentarlas y superarlas a través del PDHDF.

2

Estructura del capítulo sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación

El capítulo 6 del PDHDF sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación tiene como objetivo general: "Respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que habitan y transitan el Distrito Federal."

Atributos o temas relacionados con la realización del derecho a la igualdad y a la no discriminación que se abordan en este capítulo:

- 6.1 Armonización legislativa
- 6.2 Políticas públicas integrales
- 6.3 Reformas a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal
- 6.4 Construcción de una cultura de la igualdad y la no discriminación
- 6.5 Exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Para cada uno de los atributos, el PDHDF plantea un objetivo específico, así como una justificación que identifica los principales problemas en la materia recogidos del Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal y del proceso de elaboración del Programa.

El Programa establece una o más estrategias a seguir dentro de cada atributo, y para cada estrategia, compromete líneas de acción, identificando tanto a los entes públicos responsables y corresponsables, como plazos corto, mediano, largo y permanente para su ejecución.³

En total, el capítulo 6 del PDHDF sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación contiene:

5 atributos o temas, e igual número de objetivos específicos	9 estrategias	42 líneas de acción (de la 1 a la 42)	16 entes públicos responsables y corresponsables de su ejecución
--	---------------	---------------------------------------	--

³ Los plazos en el PDHDF tienen la siguiente periodicidad: el *corto plazo* corresponde a líneas de acción que se deben concluir a más tardar en diciembre de 2010; el *mediano plazo* a líneas de acción que se deben concluir a más tardar en diciembre de 2012; el *largo plazo* se refiere a líneas de acción que se deben concluir a más tardar en 2020; y se indican como *permanentes* las líneas de acción que no deberán dejar de implementarse hasta garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Estado en esas materias.

3

Las estrategias del PDHDF en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Atributos o temas relacionados con la realización del derecho a la igualdad y a la no discriminación	Estrategias a seguir en cada atributo o tema
6.1 Armonización legislativa	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y, en su caso, armonizar la legislación del D.F. para que incluya los elementos que garanticen, en función de los estándares más elevados (como los principios pro persona y de progresividad), el derecho a la igualdad y la no discriminación.
6.2 Políticas públicas integrales	<ul style="list-style-type: none"> • Generar una cultura de la igualdad y la no discriminación, así como fortalecer las capacidades en la prevención y erradicación de la discriminación en la ciudad de México, entre las y los servidores públicos de todos los entes públicos del Distrito Federal. • Garantizar la inclusión del enfoque de igualdad y no discriminación en las políticas públicas de los entes públicos del D.F. • Garantizar la inclusión del enfoque de igualdad y no discriminación en los planes y programas de estudio de todos los grados y niveles educativos que se imparten en el Distrito Federal en los que tenga injerencia la Secretaría de Educación del D.F.
6.3 Reformas a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar reformas y adiciones de la LPEDDF con el fin de fortalecer las competencias, facultades, responsabilidades, y recursos humanos y materiales del organismo encargado de la prevención y la erradicación de la discriminación en el D.F.
6.4 Construcción de una cultura de la igualdad y la no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Generar una cultura de la igualdad y la no discriminación en el conjunto de la ciudadanía del D.F. • Generar una cultura de la igualdad y la no discriminación en el conjunto de las y los directivos y propietarios de las empresas del sector privado del D.F.

6.5 Exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación

- Promover la generación de una cultura de la denuncia de actos, conductas u omisiones discriminatorias.
- Mejorar la capacidad y efectividad de respuesta de las instituciones competentes ante las denuncias ciudadanas por actos, conductas u omisiones discriminatorias, a fin de fortalecer la justiciabilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

4 Análisis de las líneas de acción en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación⁴

Las líneas de acción de este capítulo del PDHDF se pueden clasificar en las siguientes materias:

a. Elaboración de estudios o diagnósticos.

Ej. 16 • Elaborar y actualizar periódicamente un diagnóstico de la discriminación en el D.F. con información desagregada por sexo, edad, causal de discriminación, área de residencia y cualquier otro criterio que se estime pertinente, de manera que la información generada sirva como sustento a la adopción de políticas públicas que efectivamente la prevengan y erradiquen.

Responsable: Copred

Plazo: corto plazo (primer diagnóstico de la discriminación en el D.F.) y permanente (actualización)

Asimismo, se deben establecer lineamientos y criterios para que los entes públicos del D.F. desagreguen, procesen y difundan información para dar cuenta de los grupos de población a los que efectivamente benefician las políticas públicas y cuáles de ellos se encuentran excluidos o insuficientemente atendidos por las mismas (17).

b. Diseño e implementación de nuevas políticas, programas o servicios.

Ej. 19 • Elaborar un programa de trabajo trianual por cada uno de los entes públicos del D.F., en donde se determinen las políticas y acciones específicas en materia de defensa, protección, garantía y

⁴ La totalidad de líneas de acción en el PDHDF están numeradas consecutivamente de la 1 a la 2412; los ejemplos en este apartado respetan el número de línea que les asigna el Programa.

promoción del derecho a la igualdad y a la no discriminación, a partir de las atribuciones y responsabilidades específicas de cada instancia pública. Dicho programa deberá presentarse al Copred en los términos que éste determine, y se deberán enviar a dicho Consejo informes anuales de cumplimiento

Responsables: ALDF, GDF, TSJDF, organismos públicos autónomos del D.F. y Delegaciones del D.F.

Corresponsables: Copred

Plazo: corto plazo (elaboración e implementación), mediano plazo (implementación y presentación de informes)

c. Evaluación, revisión y fortalecimiento de políticas, programas o servicios en curso.

Ej. 20 • Incorporar o reforzar, con la asesoría del Copred, el enfoque de igualdad y no discriminación en el diseño, presupuestación, y evaluación de las políticas y acciones públicas del GDF, la ALDF, el TSJDF, las Delegaciones del D.F., y los organismos públicos autónomos.

Responsables: GDF, ALDF, TSJDF, Delegaciones del D.F. y organismos públicos autónomos del D.F.

Corresponsable: Copred

Plazo: mediano plazo

d. Educación, capacitación o promoción.

Ej. 8 • Establecer los lineamientos, criterios y contenidos para que los entes públicos del D.F. puedan elaborar e implementar campañas de difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sobre los derechos a la salud, a la educación, al empleo, a la vivienda y al acceso a la justicia, libres de discriminación, y acerca del papel que en el respeto, protección, promoción y garantía de estos derechos tienen las y los servidores públicos.

Responsable: Copred

Plazo: corto plazo

El PDHDF también plantea líneas de acción para impulsar:

- Programas y acciones dirigidas a medios de comunicación impresos y electrónicos, a fin de prevenir y eliminar contenidos y mensajes discriminatorios en su programación (33).
- Campañas sobre estos derechos en los medios de comunicación masiva de los que disponga el GDF, en espacios de la vía pública y medios de transporte como el Sistema de Transporte Colectivo Metro, en los tiempos en los medios de comunicación masiva de que dis-

pongan la Asamblea Legislativa del D.F. (ALDF), el Tribunal Superior de Justicia del D.F. (TSJDF) y los organismos públicos autónomos del D.F. (32)

- Programas y acciones de sensibilización, información y capacitación entre dirigentes o representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad incluyendo las asociaciones religiosas, civiles, sindicatos, colegios de profesionistas, y la firma de convenios con el Copred para la adopción de campañas contra la discriminación y a favor de la igualdad, el respeto y la aceptación de la diversidad (34).
- Programas de sensibilización y capacitación dirigidos a las y los servidores públicos de cada uno de los entes públicos del D.F., considerando las particularidades de cada instancia (9), con énfasis en: las y los servidores públicos de la Secretaría de Salud del D.F. de todos los niveles (10), las y los custodios y directivos de los centros de reclusión (13), las y los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública del D.F. de todos los niveles jerárquicos (11), las y los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia (PGJ) de todos los niveles jerárquicos (12), las y los diputados y asesores de la ALDF (15), entre otros.
- Incorporar o reforzar contenidos, métodos pedagógicos y materiales de estudio referentes al principio de igualdad, al derecho a la no discriminación y al respeto a la diversidad, en consonancia con los correspondientes de derechos humanos y de equidad de género, en los planes y programas de estudio de los grados y niveles de educación en los que tenga injerencia la Secretaría de Educación del D.F. (23).
- Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la formación, capacitación y actualización de las y los docentes de todos los grados y niveles educativos que se imparten en la ciudad de México (26)

e. Marco legal y normativo.

Ej. 1 • Revisar y, en su caso, armonizar la legislación del D.F. para garantizar que los conceptos y términos utilizados en las diversas leyes y códigos no sean discriminatorios y sean acordes con los utilizados en la LPEDDF y estándares internacionales sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Responsable: ALDF

Plazo: mediano plazo

También sobresalen líneas de acción como:

- Llevar a cabo las reformas necesarias de la LPEDDF para que el Copred se constituya en un organismo público, especializado, interinstitucional y con participación ciudadana, así como con personalidad jurídica, patrimonio propios y autonomía técnica y de gestión (28).
- Revisar, y en su caso modificar, que los requisitos legales para emplear a personas en todos los entes públicos del Distrito Federal no

contengan criterios discriminatorios, de conformidad con los artículos 5° y 6° de la LPEDDF, y presentar el análisis y resultado al Copred (5).

f. Vigilancia y sanción.

Ej. 22 • Elaborar en coordinación con el Copred, un Protocolo Modelo para recopilar denuncias por discriminación y realizar la debida investigación del delito así como solicitar la sanción correspondiente.

Responsable: Titular-PGJDF

Corresponsable: Copred

Plazo: corto plazo

Otras líneas de acción de este tipo plantean:

- Promover la creación de un Observatorio Ciudadano, con participación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), instituciones académicas y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para generar un espacio social, de carácter crítico y plural que reflexione sobre el fenómeno discriminatorio y formule propuestas para prevenir y erradicar su práctica, a fin de favorecer el conocimiento público y la denuncia ciudadana de actos u omisiones discriminatorias (40).
- Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar programas de capacitación técnica para servidoras y servidores públicos del sistema de procuración de justicia en relación con la adecuada atención y seguimiento de las denuncias ciudadanas por actos, conductas u omisiones discriminatorias (41), así como para las y los jueces y magistrados en relación con los estándares internacionales en materia de no discriminación, para que sus resoluciones en casos referidos a actos u omisiones discriminatorias contribuyan a la justiciabilidad del derecho a la igualdad y la no discriminación (42).
- Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar programas para informar y capacitar a las y los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en el ejercicio y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo información sobre procedimientos e instancias para la presentación de denuncias, a fin de contribuir a la generación de una cultura de la denuncia y presentación de quejas (39).

g. Coordinación interinstitucional.

Ej. 6 • Crear un grupo de trabajo intersectorial, con participación de las Organizaciones de la Sociedad Civil y la academia, para revisar la tipificación legal del delito de discriminación en el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal y los mecanismos más adecuados para su implementación.

Responsables: ALDF, Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad-PGJDF, y Copred

Corresponsable: CDHDF

Plazo: corto plazo

5 Los responsables de la implementación de las líneas de acción en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Para avanzar en la realización de los derechos humanos en la ciudad de México, el PDHDF identifica a diversos entes públicos como responsables y corresponsables de implementar acciones de corto, mediano, largo plazo y permanentes. Su obligación es incorporar en los marcos de política, programas operativos anuales, planes, agendas y presupuestos, las líneas de acción que les corresponden de acuerdo a sus facultades y competencias, y hacer todos los esfuerzos adicionales a su alcance para el cumplimiento de los derechos humanos de las personas que habitamos y transitamos en el Distrito Federal.

En cuanto a las líneas de acción en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación, el PDHDF asigna responsabilidades a todos los entes del Gobierno del Distrito Federal y de otros órganos de gobierno, especialmente a los siguientes:

1. Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal (Copred)
2. Secretaría de Salud del Distrito Federal (SSDF)
3. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal (STyFE)
4. Secretaría de Educación del Distrito Federal (SEDF)
5. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF)
6. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal (IEMS)
7. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF)
8. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)
9. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJ)
10. Secretaría de Gobierno del Distrito Federal (SG)
11. Organismos públicos autónomos del D.F.
12. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)
13. Delegaciones del Distrito Federal
14. Consejo de la Judicatura del Distrito Federal (CJDF)
15. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF)
16. Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF)

6

Vigila tus derechos: sugerencias para la vigilancia social del cumplimiento del PDHDF

Aunque el cumplimiento del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal es obligatorio para los entes públicos del D.F., es muy importante y necesario que las personas que habitamos y transitamos en la ciudad de México participemos para vigilar e impulsar su cumplimiento. ¿Cómo puedes hacerlo?

- **Primero**, debes conocer tus derechos humanos y las obligaciones que tiene el Estado de respetarlos, protegerlos, promoverlos, realizarlos y repararlos.
- **Segundo**, es importante reflexionar cómo es la situación personal, familiar y comunitaria que vives en cuanto al ejercicio de los derechos humanos. Una herramienta muy útil es el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, disponible en: www.derechoshumanosdf.org.mx
- **Tercero**, debes saber a qué se comprometieron los entes públicos del Distrito Federal para resolver estos problemas. No olvides que el Programa obliga a las dependencias del Gobierno del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a los organismos públicos autónomos del Distrito Federal y a las 16 Delegaciones del Distrito Federal. Para ampliar la información del Programa que te proporcionamos en este folleto puedes consultar el texto completo en: www.derechoshumanosdf.org.mx
- **Cuarto**, tú puedes organizarte, proponer acciones complementarias, así como vigilar y exigir a las autoridades el cumplimiento del Programa. Te ofrecemos más información y herramientas desde las organizaciones de la sociedad civil en: www.vigilatusderechosdf.org.mx

El **Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)**, es resultado de un proceso inédito de participación, diálogo y consenso llevado a cabo entre 2008 y 2009 por entes públicos de los tres órganos de gobierno (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), organizaciones de la sociedad civil, academia y organismos públicos autónomos con el acompañamiento de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

El PDHDF busca soluciones a los obstáculos identificados en el Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal (2008) fijando objetivos, estrategias y 2412 líneas de acción agrupadas en 25 capítulos sobre Derechos y Grupos de Población en tres núcleos problemáticos:

Núcleos problemáticos	Derechos	Grupos de Población
Seguridad Humana	<ul style="list-style-type: none">  Derecho a un medio ambiente sano  Derecho al agua  Derecho a la vivienda adecuada  Derecho a la educación  Derecho al trabajo  Derecho a la salud  Derechos sexuales y derechos reproductivos 	Derechos de: <ul style="list-style-type: none">  Las mujeres  La infancia  Las y los jóvenes  Los pueblos y comunidades indígenas  Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersex  Las poblaciones callejeras  Las personas adultas mayores  Las personas con discapacidad  Las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo  Las personas víctimas de trata y explotación sexual comercial
Democracia y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none">  Derecho a la igualdad y a la no discriminación  Derecho al acceso a la información  Derecho a la libertad de expresión  Derechos políticos 	
Sistema de Justicia	<ul style="list-style-type: none">  Derecho a la integridad, a la libertad y a la seguridad personales  Derecho al acceso a la justicia  Derecho a un debido proceso  Derechos de las personas privadas de su libertad en centros de reclusión 	

A partir del 2010, los entes responsables y corresponsables de las líneas de acción del PDHDF están obligados a avanzar en la legislación, las políticas públicas y el presupuesto en la ciudad de México con enfoque de derechos humanos, así como a presentar resultados en un Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa.

vigilatusderechosdf.org.mx

