

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

JACQUELINE L'HOIST TAPIA, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 8 fracción II, 67 fracción V, 87 y 99 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1, 2, 3 fracción IX, 48 y 54 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 33, 35 fracción I, 37 fracción II y 45 fracciones I y VIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y

CONSIDERANDO

Que el Jefe de Gobierno es el Titular de la Administración Pública del Distrito Federal, y a quien corresponden las facultades establecidas en los ordenamientos jurídicos relativos al Distrito Federal, de conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Que el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de la igualdad y no discriminación como enfoque transversal y operativo para todo el actuar gubernamental.

Que el derecho a la igualdad y no discriminación debe ser incorporado como una condición básica y transversal, toda vez que la imposibilidad de acceder o disfrutar de un derecho se traduce en abierta desventaja, marginación, segregación y exclusión.

Que desde junio de 2011, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; quedando prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que acorde con la Constitución y a diversos tratados internacionales ratificados por México, se han expedido diversas normas sobre igualdad y no discriminación, tanto en el ámbito nacional como local, como lo es la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Que de acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por esta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

Que el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 aprobado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal en septiembre de 2013, establece en su Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano que la política social y de desarrollo sea incluyente y parta de un proceso planificado, responsable y participativo.

Que el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018 retoma la propuesta de organización de las tres Áreas de Oportunidad señaladas en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, que incluye la de "Discriminación y derechos humanos", incorporando los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores que se pretenden alcanzar a través de la aplicación de las políticas públicas, programas y acciones en el Gobierno de la Ciudad de México.

Que de acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 37 fracción II, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tiene la atribución de elaborar y emitir anualmente los lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal, por lo que tiene a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS Y ACCIONES, CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

PRIMERO.- Los presentes lineamientos son de observancia general y obligatoria para las dependencias, órganos desconcentrados, entidades y delegaciones de la Administración Pública del Distrito Federal y tienen por objeto establecer criterios y ordenamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas atendiendo a las obligaciones de garantizar, respetar, promover y proteger el derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

SEGUNDO: Las acciones, programas o políticas públicas del Gobierno del Distrito Federal, deben considerar desde su diseño, los componentes de accesibilidad, aceptabilidad, disponibilidad, calidad y adaptabilidad, tomando en cuenta las condiciones de vida de los grupos y personas en situación de discriminación que viven y transitan en la Ciudad de México.

TERCERO: Para todos los entes públicos de la Administración del Gobierno del Distrito Federal, incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación al diseño de acciones, programas y políticas públicas, consiste en identificar las causas y los principales contextos de discriminación, así como instrumentar de manera efectiva medidas especiales, objetivas, razonables y proporcionales, tendientes a garantizar -en condiciones de igualdad- la participación de todas las personas en la vida económica, social, política y cultural de la Ciudad, así como el acceso, disfrute, goce y ejercicio pleno de todos los derechos para todas las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal.

CUARTO: El presupuesto público destinado a los programas, acciones y/o políticas públicas, deberá considerar los principios de máximo uso de recursos disponibles, realización progresiva y no retroceso, transversalidad e integralidad, igualdad y no discriminación, transparencia y rendición de cuentas.

QUINTO: El reconocimiento de las personas como sujetos titulares de sus derechos, a tener una vida digna y a su integridad, será directriz en el diseño de todas las acciones, programas y políticas públicas anteponiendo la observancia del principio pro persona en condiciones de igualdad y no discriminación.

SEXTO: La igualdad y la no discriminación, la perspectiva de género y la participación ciudadana serán ejes transversales para todas las acciones, programas o políticas públicas que desarrolle el Gobierno del Distrito Federal.

PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS:

SÉPTIMO: La elaboración e implementación de acciones, planes, programas y políticas públicas debe considerar los siguientes principios operativos en su diseño, implementación y evaluación:

I.- Pro persona: Conforme a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este principio establece que todas las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

II.- Universalidad: Se traduce en la obligación del Estado de garantizar el acceso y disfrute de un derecho para todas las personas, sin importar diferencias de tipo cultural, social o económico; centrándose en proteger la dignidad de éstas en todo momento y en todo lugar. El principio de universalidad en el diseño de políticas públicas está asociado de manera inherente al del trato igualitario y al de la no discriminación.

III.- Integralidad e Inalienabilidad: Todos los derechos son inherentes a todas las personas. Nadie puede renunciar, ni ser despojado de ellos, exceptuando condiciones legales claramente diferenciadas, diseñadas y aplicadas sin que medie ningún criterio excluyente o discriminatorio.

IV.- Indivisibilidad e Interdependencia: Todos los derechos están asociados y relacionados entre sí, de forma tal que no es posible jerarquizar algunos sobre otros. La violación de alguno afecta el acceso y disfrute de otros derechos, lo cual es evidente en el caso de la discriminación, ya que la negación de un derecho por condiciones inherentes a las personas nunca es justificable, además de que en la práctica genera exclusión, marginación y formas de desigualdad que deben ser atendidas y eliminadas.

V.- Progresividad: La realización plena de todos los derechos para todas las personas en condiciones de igualdad y no discriminación, no podrá alcanzarse de manera inmediata. Es necesario instrumentar paulatinamente y con metas a corto, mediano y largo plazo, las políticas, crear las leyes, e implementar las estructuras que permitirán paulatinamente a los Estados y gobiernos, cumplir a cabalidad con las obligaciones que tienen en materia de igualdad y no discriminación.

VI.- Participación ciudadana y empoderamiento: La participación eficaz y efectiva es una afirmación del derecho de todas las personas y/o grupo a participar en la conducción de los asuntos públicos en igualdad de circunstancias. De igual modo, es responsabilidad de los entes públicos promover mecanismos adecuados y suficientes para el diálogo e intercambio con todos los actores involucrados.

VII.- Transparencia y rendición de cuentas: Con base en este principio se debe garantizar durante todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de acciones, planes, programas y políticas públicas que existan los mecanismos necesarios de acceso a la información para el monitoreo y la contraloría ciudadana, así como para el análisis de los resultados y avances obtenidos desde la perspectiva de los derechos humanos.

VIII.- Libertad de expresión: Este principio implica el que nadie sea molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y de recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión. Comprende además la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideraciones de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección y gusto.

Características de los beneficios, productos y servicios que ofrece el Gobierno del Distrito Federal atendiendo al enfoque de igualdad y no discriminación.

I.- Disponibilidad.- Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población.

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

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

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

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

OBLIGACIONES DEL ESTADO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las obligaciones del Estado en materia de igualdad y no discriminación son: garantizar, proteger, respetar y promover.

Acciones para garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación:

OCTAVO: Adoptar medidas legislativas, de política pública, administrativas y presupuestarias, para garantizar que todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, puedan tener acceso a todos sus derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

NOVENO: Promover la armonización y adecuación legislativa y normativa con enfoque de igualdad y no discriminación en el marco jurídico y normativo del Distrito Federal.

DÉCIMO: Diseñar, implementar y evaluar las acciones, programas y políticas públicas incorporando las obligaciones del Estado en materia de garantía, del derecho a la igualdad y la no discriminación.

DÉCIMO PRIMERO: Elaborar diagnósticos como procedimiento inicial para el diseño de acciones, programas y políticas que tengan como propósito la Identificación y análisis de las situaciones específicas de desigualdad y discriminación en las que se encuentran los distintos grupos de población, a fin de atender la discriminación como un problema público que requiere acciones por parte del Gobierno de la Ciudad de México de forma particular y específica.

DÉCIMO SEGUNDO: Las acciones, programas y políticas públicas diseñadas con enfoque de igualdad y no discriminación, deberán incluir en sus objetivos contenidos explícitos acerca de cómo se contribuye a la eliminación de los factores, condiciones o situaciones que generan desigualdad o discriminación en los distintos grupos de población que forman parte de la población potencial y objetivo de la política, programa o acción pública en cuestión.

DÉCIMO TERCERO: Todos los requisitos o condicionantes para tener acceso a los productos, servicios o beneficios proporcionados por los entes públicos del Distrito Federal, deben ser solicitados sin ningún criterio excluyente o discriminatorio.

DÉCIMO CUARTO: Incluir en las Reglas de Operación de manera clara y explícita las medidas de prohibición y sanción para aquellas personas servidoras públicas que nieguen u obstaculicen el acceso a alguno de los beneficios, productos o servicios que otorgue el Gobierno de la Ciudad de México, basado en prejuicios o cualquier otro criterio discriminatorio.

DÉCIMO QUINTO: Diseñar indicadores de gestión y resultados adecuados para la evaluación de las acciones, programas y políticas públicas para conocer el avance en la garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación para todas las personas en la Ciudad de México.

DÉCIMO SEXTO: En todo el ciclo de las políticas públicas, se involucrará a organizaciones de sociedad civil, academia y especialistas con experiencia en la promoción y defensa de los derechos humanos; diseñando los mecanismos de participación, debate y consenso que se requieren y son adecuados para este fin.

DÉCIMO SÉPTIMO: Elaborar el presupuesto destinado a los programas, acciones y/o políticas públicas para la atención de los grupos en situación de discriminación, considerando los lineamientos que rigen la asignación presupuestaria de los Estados en materia de cumplimiento con los estándares de derechos humanos.

Acciones para proteger el derecho a la igualdad y la no discriminación

DÉCIMO OCTAVO: El Estado eliminará todas las formas de discriminación institucional y reconocerá todos los derechos de todas las personas que vivan y transiten en la Ciudad de México.

DÉCIMO NOVENO: Evitar que los entes públicos violenten o los privados obstaculicen el derecho a la igualdad y la no discriminación ya sea de personas o grupos; para ello, debe instrumentar los mecanismos necesarios de carácter administrativo, civil o penal para sancionar y en su caso, resarcir el daño.

VIGÉSIMO: Generar protocolos de atención específica para orientar, asesorar, acompañar y atender a las personas que hayan sido víctimas de actos discriminatorios.

VIGÉSIMO PRIMERO: Ampliar los servicios para la promoción y denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Establecer mecanismos de coordinación y comunicación interinstitucional para hacer efectiva la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas en la Ciudad de México.

VIGÉSIMO TERCERO: Generar espacios que garanticen la recepción, el seguimiento y la debida atención de quejas y denuncias de actos de discriminación.

VIGÉSIMO CUARTO: Desarrollar estrategias de conciliación con los involucrados y acompañar los procesos de gestión que se requieran para vigilar que no se haga menoscabo del derecho de las víctimas a disponer de recursos para el igual y efectivo acceso a la justicia, y a disponer de información pertinente y adecuada sobre la exigibilidad de sus derechos en la Ciudad de México.

VIGÉSIMO QUINTO: La reparación adecuada de los daños sufridos por las víctimas de discriminación debe tener como finalidad principal promover la justicia remediando las violaciones manifiestas de derechos humanos que se hayan sufrido. La reparación debe ser adecuada, efectiva y proporcional del daño sufrido.

VIGÉSIMO SEXTO: La reparación del daño debe acompañarse de otras acciones, tales como la adopción de medidas legislativas y administrativas que prevengan la repetición del hecho, investigar los hechos de conformidad con el marco internacional, nacional y local, y asegurar a todas las personas el acceso efectivo a la justicia.

Acciones para respetar el derecho a la igualdad y la no discriminación:

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Implementar programas de capacitación, formación y profesionalización en el tema de trato igualitario y no discriminación a personas servidoras públicas. Desarrollar mecanismos e indicadores para evaluar su efectividad.

VIGÉSIMO OCTAVO: Utilizar en campañas de difusión, documentos, manuales, material didáctico y toda forma de comunicación oficial, un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio.

VIGÉSIMO NOVENO: Promover y facilitar a la sociedad civil, la academia y actores involucrados, acciones de monitoreo y contraloría ciudadana de las acciones, planes, programas y políticas dirigidas a la atención de los grupos en situación de discriminación.

TRIGÉSIMO: Diseñar campañas de promoción y difusión del trato igualitario y no discriminación entre la ciudadanía y población que vive y transita en la Ciudad de México.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Difundir entre los grupos en situación de discriminación sus derechos y opciones de programas destinados a su atención, asegurando en todo momento condiciones de acceso y permanencia.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Asegurar que en todos los materiales didácticos, de promoción, de campañas en medios impresos o audiovisuales se utilizará lenguaje incluyente, no discriminatorio y con perspectiva de género.

Acciones para promover el derecho a la igualdad y la no discriminación:

TRIGÉSIMO TERCERO: Adoptar medidas positivas para facilitar la realización de todos los derechos a las personas o grupos en situación de discriminación.

TRIGÉSIMO CUARTO: Las medidas positivas, comprenden una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, por lo que incluyen acciones más amplias en materia legislativa, normativa y reglamentaria que deberán implementarse a la par que las acciones, programas políticas orientadas a la atención particular de personas, comunidades y grupos en situación de discriminación.

TRIGÉSIMO QUINTO: Todas las acciones, programas y políticas públicas, deberán incluir de manera explícita y reglamentada medidas afirmativas dirigidas a grupos o personas que por su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión, opinión o cualquiera otra, se pudieran encontrar en situación de desventaja y discriminación.

TRIGÉSIMO SEXTO: Diseñar, implementar y evaluar medidas positivas y/o acciones afirmativas, para eliminar la discriminación hacia grupos y personas por parte de los entes públicos de la Ciudad de México.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Diseñar medidas de protección especial y resguardo para personas o grupos en situación de discriminación.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Diseñar e implementar protocolos de atención integral para personas o grupos en situación de discriminación.

TRIGÉSIMO NOVENO: Diseñar e implementar modelos de atención especializada para las personas o grupos en situación de discriminación de la Ciudad de México.

TRANSITORIO

UNICO.- Publíquese el presente aviso en la Gaceta Oficial del Distrito Federal para su debida observancia y aplicación.

México, Distrito Federal, a 8 de julio de 2015

(Firma)

JACQUELINE L'HOIST TAPIA

PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

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

JACQUELINE L'HOIST TAPIA, **Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 8 fracción II, 67 fracción V, 87 y 99 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1, 2, 3 fracción IX, 48 y 54 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 33, 35 fracción I, 37 fracción II y 45 fracciones I y VIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y

CONSIDERANDO

Que el Jefe de Gobierno, es el Titular de la Administración Pública de la Ciudad de México, y a quien corresponden las facultades establecidas en los ordenamientos jurídicos relativos a la entidad local, de conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Que el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de la igualdad y no discriminación, como enfoque transversal y operativo para todo el actuar gubernamental.

Que el derecho a la igualdad y no discriminación debe ser incorporado como una condición básica y transversal, toda vez que la imposibilidad de acceder o disfrutar de un derecho se traduce en abierta desventaja, marginación, segregación y exclusión.

Que desde el año 2001, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que en 2011, se llevó a cabo la llamada Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos, donde se establece que todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Que acorde con la Constitución y a diversos tratados internacionales ratificados por México, se han expedido diversas normas sobre igualdad y no discriminación, tanto en el ámbito nacional como local, como lo es la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Que de acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la Ciudad de México queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

Que el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 aprobado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en septiembre de 2013, mandata en su Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, que la política social y de desarrollo sea incluyente y parta de un proceso planificado, responsable y participativo.

Que el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018 retoma la propuesta de organización de las tres Áreas de Oportunidad señaladas en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, que incluye el Área de Oportunidad "Discriminación y derechos humanos", incorporando los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores que se pretenden alcanzar, a través de la aplicación de las políticas públicas, programas y acciones en el Gobierno de la Ciudad de México.

Que de acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 37, fracción II, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tiene la atribución de elaborar y emitir anualmente lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, por lo que tiene a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER LA ACTUALIZACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS Y ACCIONES, CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

1. INTRODUCCIÓN:

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, trajo consigo una serie de cambios en la forma de ver y concebir los derechos de todas las personas que habitan el territorio nacional. La incorporación de las obligaciones por parte del Estado Mexicano para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, se traduce en adoptar acciones, planes, programas y en general políticas públicas que permitan hacer exigibles y justiciables tales derechos.

Los principios rectores establecidos en la Reforma Constitucional de 2011, deberán estar presentes en y durante todo el actuar del servicio público: universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, y pro persona. La perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, de igual manera tendrán que introducirse en el actuar cotidiano del servicio público.

Todo ello, con el fin de asegurar la mayor protección de los derechos humanos de todas las personas en todos los servicios que presta el Estado, pero sobre todo de aquellas personas que históricamente han sido colocadas en una situación de desventaja social y vulnerabilidad, lo cual, en muchas ocasiones, restringe o impide el ejercicio de derechos.

Por lo anterior, en agosto del 2015, se publicaron en la Gaceta del Gobierno del Distrito Federal, los Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno de la Ciudad de México, cuyo objetivo es ser una herramienta para todos los entes públicos que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, que les permita, al momento de actuar con base en sus atribuciones legales, contemplar todos aquellos principios rectores y conocer las obligaciones que, como entidad del Estado Mexicano, al ser garante de los derechos de los y las ciudadanas, tienen.

Este año, 2016, presentamos la actualización de los Lineamientos para el Diseño de Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con enfoque de Igualdad y No Discriminación, en donde se plantean algunos apartados que tiene como finalidad, reforzar y profundizar sobre la importancia de la transversalidad, el enfoque de derechos, género, multiculturalidad, y la adopción de medidas especiales, en las políticas públicas, programas y acciones del gobierno, así como algunas sugerencias que permitan incorporar los principios rectores y las obligaciones en materia de derechos humanos, en el actuar cotidiano del servicio público.

Se destacan algunos conceptos como política pública, derechos humanos, medidas positivas, compensatorias o afirmativas, por citar algunos; se enuncian los derechos básicos que el Gobierno de la Ciudad de México y la administración pública local tienen.

2. DISPOSICIONES GENERAL:

PRIMERO: Los presentes lineamientos, tienen como objeto desarrollar el alcance legal de la política pública antidiscriminatoria, los requisitos que deben de cumplir y establecer las directrices que permitan a todos y cada uno de los entes de gobierno su implementación, a través de criterios y ordenamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

SEGUNDO: Son de observancia general y de obligatoriedad para las dependencias, órganos desconcentrados, entidades y demarcaciones territoriales de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

TERCERO: Las acciones, programas o políticas públicas del Gobierno de la Ciudad de México, deben considerar, desde su diseño, los componentes de accesibilidad, aceptabilidad, disponibilidad, calidad y adaptabilidad, tomando en cuenta las condiciones de vida de los grupos y personas en situación de discriminación que viven y transitan en la Ciudad de México.

CUARTO: Para todos los entes públicos de la Administración de la Ciudad de México, incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación al diseño de acciones, programas y políticas públicas, consiste en identificar las causas y los principales contextos de discriminación, así como instrumentar de manera efectiva medidas especiales, objetivas, razonables y proporcionales, tendientes a garantizar —en condiciones de igualdad— la participación de todas las personas en la vida económica, social, política y cultural de la Ciudad, así como el acceso, disfrute, goce y ejercicio pleno de todos los derechos para todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

QUINTO: El presupuesto público destinado a los programas, acciones y/o políticas públicas, deberá considerar los principios de máximo uso de recursos disponibles, realización progresiva y no retroceso, transversalidad e integralidad, igualdad y no discriminación, transparencia y rendición de cuentas.

SEXTO: El reconocimiento de las personas como titulares de sus derechos, a tener una vida digna y a su integridad, será directriz en el diseño de todas las acciones, programas y políticas públicas, anteponiendo la observancia del principio pro persona.

OCTAVO: La igualdad y la no discriminación, la perspectiva de género y la participación ciudadana serán ejes transversales para todas las acciones, programas o políticas públicas que desarrolle el Gobierno de la Ciudad de México.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

ADMINISTRACIÓN: Proceso necesario para determinar y alcanzar un objetivo o meta, por medio de una estructura que lleva a una acción efectiva o esfuerzo humano coordinado y eficaz, con la aplicación de adecuadas técnicas y aptitudes humanas.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO: Entidad, constituida por los diversos órganos del Poder Ejecutivo Local, que tienen por finalidad realizar las tareas sociales, permanentes y eficaces de interés general, que la Constitución y las leyes administrativas señalan, para dar satisfacción a las necesidades generales de las personas que viven y transitan por la Ciudad de México. Se ocupa, principalmente, de la manera en que se lleva a cabo la política pública y la forma en la que se prestan los servicios fundamentales.

La Administración Pública de la Ciudad de México, será: central, desconcentrada y paraestatal.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DE LA CIUDAD DE MÉXICO: Las dependencias y los órganos desconcentrados.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DESCONCENTRADA. Los órganos administrativos constituidos por el Jefe de Gobierno, jerárquicamente subordinados al propio Jefe de gobierno o a la dependencia que éste determine.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARAESTATAL: El conjunto de entidades, que comprenden los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos.

DEPENDENCIAS (DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA): Las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, la Oficialía Mayor, la Contraloría General y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales.

DERECHOS HUMANOS: Se entiende por derechos humanos, el conjunto de atribuciones reconocidas en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la dignidad de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se imbrican, como el individual, el social, el político, el económico y el cultural. (Jorge Carpizo, 2011).

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: Articulación de acciones de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, basadas en las obligaciones que el Estado Mexicano (del cual es parte) contrajo voluntariamente, a través de distintos instrumentos internacionales de derechos humanos y que ubican a la persona como eje fundamental de la acción pública (COPRED, 2016).

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: Principio básico de que toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar 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 (COPRED, PAPED 2016-2018).

LENGUAJE INCLUYENTE: Se refiere a la manera en que nombramos a las personas al momento de hablar o escribir. El lenguaje incluyente no es sexista, evita hacer diferencias en razón del género y por eso emplea palabras y expresiones que refieren tanto a las mujeres como a los hombres. De igual forma, el lenguaje incluyente tiene el cuidado de no alentar o reforzar prejuicios y estigmas sociales por origen étnico, por edad, nacionalidad, condición social y económica, la discapacidad, las preferencias u orientación sexual, etc.

PERSONA SERVIDORA PÚBLICA: Los y las funcionarias, empleados y empleadas, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o el órgano Legislativo que la supla, en la Administración Pública de la Ciudad de México, los diversos órganos del Poder Judicial, así como a las y los servidores públicos de los organismos a los que la Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

POLÍTICA PÚBLICA: “Es una intervención deliberada del Estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público.” Para que dicha intervención sea definida como política pública “(...) es necesario que, además de seleccionar e identificar un problema con claridad a partir de sus causas, ofrezca una fórmula precisa y coherente de solución.” (Mauricio Merino, 2013).

POLÍTICAS PÚBLICAS, CICLO DE VIDA DE LAS: El que está conformado básicamente por siete procesos: 1) entrada del problema a la agenda pública, 2) estructuración del problema, 3) diseño de las soluciones posibles, 4) análisis de los puntos a favor y en contra de las mismas, 5) la toma de decisión, 6) la implementación y 7) la evaluación (Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2010). Es un proceso que nunca termina, sino que se convierte en un ciclo que se realimenta constante y sistemáticamente.

TRANSVERSALIDAD: Se refiere al carácter de las políticas y/o programas que buscan ser implementados por los actores institucionales que proveen un servicio o bien público a una población objetivo, con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo. (Ley General de Desarrollo Social, 2004, p. 4).

4. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS:

La elaboración e implementación de acciones, planes, programas y políticas públicas debe considerar los siguientes principios operativos en su diseño, implementación y evaluación:

I. Pro persona: Conforme a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este principio establece que todas las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

II. Universalidad: Se traduce en la obligación del Estado de garantizar el acceso y disfrute de un derecho para todas las personas, sin importar diferencias de tipo cultural, social o económico; centrándose en proteger la dignidad de éstas en todo momento y en todo lugar. El principio de universalidad en el diseño de políticas públicas está asociado de manera inherente al del trato igualitario y al de la no discriminación.

III. Integralidad e Inalienabilidad: Todos los derechos son inherentes a todas las personas. Nadie puede renunciar, ni ser despojado de ellos, exceptuando condiciones legales claramente diferenciadas, diseñadas y aplicadas sin que medie ningún criterio excluyente o discriminatorio.

IV. Indivisibilidad e Interdependencia: Todos los derechos están asociados y relacionados entre sí, de forma tal que no es posible jerarquizar algunos sobre otros. La violación de alguno afecta el acceso y disfrute de otros derechos, lo cual es evidente en el caso de la discriminación, ya que la negación de un derecho por condiciones inherentes a las personas nunca es justificable, además de que en la práctica genera exclusión, marginación y formas de desigualdad que deben ser atendidas y eliminadas.

V. Progresividad: La realización plena de todos los derechos para todas las personas en condiciones de igualdad y no discriminación, no podrá alcanzarse de manera inmediata. Es necesario instrumentar paulatinamente y con metas a corto, mediano y largo plazo, las políticas, crear las leyes, e implementar las estructuras que permitirán paulatinamente a los Estados y gobiernos, cumplir a cabalidad con las obligaciones que tienen en materia de igualdad y no discriminación.

VI. Prohibición de regresión y máximo uso de recursos disponibles: La progresividad se vincula necesariamente con dos elementos: la prohibición de regresión y el máximo uso de recursos disponibles. La prohibición de retroceso significa que el Estado no podrá disminuir el grado alcanzado en el disfrute de los derechos; este principio debe observarse en las leyes, políticas públicas, decisiones judiciales y, en general, en toda conducta estatal que involucre derechos. Por su parte, el máximo uso de recursos disponibles implica que no basta con analizar el uso efectivo y eficiente de los recursos financieros de un país para atender las necesidades concretas de su población, sino que se deben adoptar medidas concretas encaminadas a mejorar la protección de estos derechos (Salazar Ugarte, 2014).

VII. Participación ciudadana y empoderamiento: La participación eficaz y efectiva es una afirmación del derecho de todas las personas y/o grupo a participar en la conducción de los asuntos públicos en igualdad de circunstancias. De igual modo, es responsabilidad de los entes públicos promover mecanismos adecuados y suficientes para el diálogo e intercambio con todos los actores involucrados.

VIII. Transparencia y rendición de cuentas: Con base en este principio se debe garantizar durante todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de acciones, planes, programas y políticas públicas que existan los mecanismos necesarios de acceso a la información para el monitoreo y la contraloría ciudadana, así como para el análisis de los resultados y avances obtenidos desde la perspectiva de los derechos humanos.

IX. Libertad de expresión: Este principio implica el que nadie sea molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y de recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión. Comprende además la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideraciones de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección y gusto.

X. Transversalidad con enfoque de igualdad y no discriminación: es el proceso de valorar las implicaciones para las mujeres y para los hombres (género), para las personas de origen étnico o nacional, para las personas de la diversidad etaria (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores); para las personas con discapacidad, personas indígenas, migrantes, de las poblaciones callejeras, de la diversidad sexual (LGBTTTI), de cualquier acción que se planifique, trátese de legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles (de hogares, comunitario, institucional, nacional y global).

Características que deben tener los beneficios, productos y servicios que ofrece el Gobierno de la Ciudad de México.

I. Disponibilidad. - Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población.

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

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

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

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

5. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO, EN MATERIA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

En la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), se recomienda que “cada Estado considere la posibilidad de elaborar un Plan de Acción Nacional en el que se determinen las medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos;” desde entonces se estableció claramente la vinculación entre derechos humanos y planeación pública.

a) Las políticas públicas con perspectiva de derechos humanos buscan:

-Materializar los derechos, no sólo como aspiración o como bien jurídico reconocido, sino como una realidad que posibilite su verdadero y pleno ejercicio.

-Atender a grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación.

-Incluir la participación efectiva de la ciudadanía y organizaciones de la sociedad civil.

-Fomentar la rendición de cuentas y la transparencia.

-Dar cumplimiento a las obligaciones en materia de derechos humanos: respetar, promover, garantizar y proteger.

b) El Derecho a la Igualdad y No Discriminación en la Administración Pública.

El derecho a la igualdad y no discriminación constituye el pilar sobre el que se construyen los demás derechos humanos, su prohibición explícita (en el artículo 1° de la CPEUM), obliga a todos los entes públicos y a cada una de y las personas servidoras públicas a realizar acciones y medidas eficaces y necesarias para aquellos grupos que históricamente han sido excluidos y marginados en la construcción de políticas públicas, en rubros tales como: educación, trabajo, vivienda, procuración de justicia, salud, medio ambiente sano, alimentación, entre otros.

De ahí la importancia de que los planes y programas que se realicen desde la administración pública de la Ciudad de México, tengan esa visión y perspectiva, con enfoque del derecho a la igualdad y no discriminación.

De acuerdo con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el adecuado diseño, implementación, seguimiento y evaluación de Planes Nacionales de Acción acarrearán un conjunto importante de beneficios, que no solo impactan en el campo específico de los derechos humanos, sino también en el fortalecimiento del Estado de Derecho y la gobernabilidad de los países. Precisa que algunos beneficios que esto traería, serían que:

1. Hacen más explícito y concreto el compromiso que los Estados han asumido internacionalmente en el cumplimiento de los derechos humanos.
2. Permiten tener un acercamiento comprensivo e integral a toda la problemática de derechos humanos.
3. Privilegia un acercamiento no confrontativo a las diversas temáticas de los derechos humanos y, sobre todo, subrayan el carácter preventivo de la acción estatal.
4. Permiten establecer prioridades y, por lo tanto, hacer un uso más racional de los recursos públicos destinados a la protección y promoción de los derechos humanos.
5. Dotan de transparencia a las acciones del Estado y permiten fijar objetivos y metas claras para la rendición de cuentas y la medición de logros y fracasos de la actividad gubernamental.

6. Son el espacio adecuado para que la sociedad civil pueda participar ampliamente en la identificación de necesidades, la proposición de soluciones y en el monitoreo y evaluación de la ejecución de Programas Gubernamentales.
7. Permiten integrar adecuadamente las especificidades de la población que se encuentra en una mayor situación de discriminación y marginación y programar un conjunto comprensivo de medidas especiales temporales.
8. Generan procesos sociales encaminados a visualizar los derechos humanos y fortalecer la cohesión social.

c) Importancia del enfoque del derecho a la igualdad y no discriminación en las políticas públicas.

El enfoque de derechos atiende las especificidades de las poblaciones en desventaja o desigualdad social; se dirige o enfoca a atender a las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, como son mujeres, niñas, niños, los y las jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas de los pueblos y comunidades indígenas, personas con discapacidad, personas de la población LGBTTTI, personas integrantes de las poblaciones callejeras, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas, grupos y comunidades en situación de pobreza o vulnerabilidad económica. Lo anterior debido a que para alcanzar la igualdad (Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, Guatemala. Manual para la Transversalización del Enfoque de Derechos Humanos con Equidad):

-Se requiere comprender y reconocer que toda política, programa y proyecto impactan de modo diferente a las poblaciones en condiciones de minoría.

-Se requiere la participación de los grupos tradicionalmente discriminados o excluidos

-Puede lograrse trabajando en alianza con mujeres y hombres de todas las edades y de la diversidad cultural de nuestro país, es decir, siendo participativos e inclusivos en los procesos.

Además, es importante observar que toda política pública o acción, deberá también considerar:

a. Enfoque de género. Analiza las relaciones sociales entre los sexos, permitiendo mostrar las inequidades e injusticias que derivan de patrones culturales sobre las mujeres, que han determinado históricamente su subordinación y limitado sus posibilidades de realización y autonomía.

b. Enfoque multicultural. El multiculturalismo propone una actitud de respeto frente a la diversidad cultural. Las ideas sobre el respeto y promoción de la diversidad van más allá del reconocimiento de las culturas, se plantea la interculturalidad, la cual prioriza la conformación de un conjunto social único formado por una diversidad de grupos culturalmente definidos. Este enfoque atiende, de manera primordial, el respeto de todas las culturas, el derecho a la diferencia y la organización de la sociedad, de tal forma que exista igualdad de oportunidades, de trato y de posibilidades reales de participación en la vida política y social.

c. Enfoque desde la diversidad etaria y los diversos grupos de personas en situación de desventaja social o vulnerabilidad. El enfoque de derechos humanos desde la diversidad etaria, consiste en poner atención al ciclo de la vida de las personas y a las necesidades que tienen en cada momento de la vida. Estas necesidades variarán según la edad, pero también en función del género, el origen étnico, la clase socioeconómica, el contexto rural o urbano, la orientación o preferencia sexual, entre otras.

Alcanzar la plenitud que lleva el camino de la diversidad etaria, es lograr emplear y transmitir los derechos de las personas según la etapa de la vida en la que se encuentren: niñez, juventud, edad adulta mayor. Para el desarrollo pleno de la persona, se reconocen derechos específicos en algunas etapas de la vida.

6. IMPORTANCIA DE LA TRANSVERSALIDAD DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS ACCIONES, PLANES, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

La aplicación de la transversalidad de la igualdad y no discriminación implica, precisamente, la incorporación sistemática de las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación en todas las acciones, planes, programas; fases y procesos de las políticas públicas.

Tendrá que abordar todos los motivos de discriminación establecidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada 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).

Cuando la transversalidad se aplica, la igualdad se aborda de modo:

Sistemático: forma parte del ciclo político y se aplica a todas las fases del proceso político.

Amplio: busca eliminar la discriminación y avanzar hacia una mayor igualdad

Integral: cubre los motivos de discriminación señalados

Holístico: se aplica en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las políticas públicas

7. LAS ACCIONES, PLANES, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

A partir de lo anterior, se ha estructurado un conjunto de orientaciones que sirvan de apoyo a la Administración Pública en las acciones, planes, programas y los procesos de la política pública que realizan, en el cumplimiento de sus obligaciones en materia del derecho a la igualdad y no discriminación.

I. Las políticas públicas, acciones, planes y programas que desde la administración pública se lleven a cabo, deberán estar dirigidas a construir:

- Una ciudadanía política, a través de ver a las personas como sujetos de derechos.
- Una ciudadanía social que tenga como objetivo el acceso de todas las personas a un mejoramiento en la calidad de vida.
- Una ciudadanía cultural, que reconozca las personas como sujetos sociales.

II. Todas las políticas, acciones, planes y programas que se realicen, tomarán en consideración la transversalización del derecho a la igualdad y no discriminación, así como el enfoque, a través de reconocer los roles interdependientes o complementarios de todas las personas, hombres, mujeres, niños, niñas, jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, etc. Para ello, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- a) De acuerdo con las acciones que se van a impulsar, se deberá analizar y diferenciar cómo éstas impactan a cada grupo social.
- b) Contar con datos desagregados por sexo, edad, ubicación geográfica (urbano o/rural), y analizar esos datos para nuestras acciones, planes, programas y políticas a realizar.
- c) Considerar o tomar en cuenta las implicaciones de la transversalización, desde:

- La Igualdad de derechos entre hombres y mujeres
- La visualización de las personas atendiendo a su diversidad cultural, edad y capacidades como agentes activas de cambio.
- La promoción y logro de una planificación plena, real, activa y de calidad de las personas desde su diversidad.
- El involucramiento de las personas a partir de sus costumbres, creencias y edad, como protagonistas de su historia.
- Apostar a lograr un cambio respecto a la posición y condición de las personas en condiciones de vulnerabilidad.

III. Considerar que en la realización de políticas, programas, planes y acciones por la igualdad, es necesario destinar recursos públicos, para obtener buenos resultados, y que con ello se garantiza:

- Que los programas, planes y proyectos tengan viabilidad técnica y financiera en el corto y mediano plazo.
- Que las políticas, servicios y acciones que se emprenden lleguen a toda la ciudadanía, especialmente a aquellas personas que más lo necesitan.
- Que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades de progresar, de acuerdo con los valores superiores de libertad, igualdad y justicia
- Que la administración pública sea más eficiente, al poner en marcha servicios a los que puede acceder toda la ciudadanía, especialmente las personas más vulnerables

IV. Tener en cuenta que realizar estudios o informes que midan la discriminación en la Ciudad de México, en general, y en cada una de las dependencias e instituciones que conforman la administración pública, permitirá obtener información sobre cómo adecuar, adaptar o priorizar los objetivos de las políticas públicas que se emprenden en esta materia.

De lo contrario, la administración pública carece de información valiosa sobre su alcance, causas y consecuencias, ya que no es posible conocer la magnitud de los problemas que puede estar causando en la sociedad y tampoco permitirá medir los resultados de las acciones que se emprendan.

Existen diversas formas y métodos para medir el fenómeno, como por ejemplo encuestas de percepciones, que bien podría aplicar cada dependencia, entidad u organismo, etc., que le permita conocer si dentro de sus instituciones existen conductas o acciones discriminatorias, o bien si en los servicios que prestan, las personas perciben tratos discriminatorios.

En el caso de la Ciudad de México, contamos con la EDIS-Cd. Mx. (consultable en <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/encuesta-sobre-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-2013/>), que nos permite conocer la forma en que las personas que viven y transitan por la Ciudad de México, perciben la discriminación en los diversos ámbitos de su vida y las diversas formas en que se manifiesta, ya sea hacia un familiar, amigo, conocido, hacia ellas mismas o bien hacia el resto de la población. Conocer el documento, permitirá realizar acciones más concretas en favor de la igualdad y no discriminación.

V. Otra de las formas de medir, es hacer estudios e informes que analizan este fenómeno desde la perspectiva de la experiencia de la discriminación por parte de las víctimas.

Caso 1.

El COPRED, cuenta con el informe: Despido por Embarazo, a partir del análisis de los casos que recibe, a través de sus procedimientos de queja y reclamación (para conocer de presuntas conductas discriminatorias cometidas tanto por personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, como por particulares); el informe da cuenta de la manera en que el ejercicio del derecho a la maternidad impacta de manera negativa en el goce y ejercicio de otros derechos de las mujeres, en este caso, en el ámbito laboral.

Conocer la circunstancias que viven las mujeres, a partir de este informe, permitirá generar políticas públicas que posibiliten la inserción laboral de las mujeres en ámbito laboral, tanto en el sector público, como en el privado, sin discriminación alguna.

En el caso de la Ciudad de México, a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, le compete vigilar la observancia de la Ley Federal de Trabajo e implementar las políticas públicas necesarias para su cumplimiento; la citada ley, entre otros objetivos, tiene la de tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

A partir del informe de casos del COPRED, la STyFE, podrá generar las siguientes acciones:

1. Revisión del marco normativo y programático que vincula a la STyFE, para permear políticas públicas incluyentes, en el presente caso relativo al grupo de mujeres, en el ámbito laboral, es el siguiente:

<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>	<p>Art. 1° Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>
<p>Tratados Internacionales</p>	<p>1. Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Artículo 1. 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. Art. 4 2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria. Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para" Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos. 3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 6 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Artículo 10 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.</p>
<p>Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal</p>	<p>Artículo 13.- Los entes públicos, en el ámbito de su competencia y atribuciones, llevarán a cabo, entre otras medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan el Distrito Federal, las siguientes: IX. Diseñar y ejecutar políticas públicas que promuevan, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto X. Fomentar campañas de sensibilización dirigidas a las y los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo.</p>
	<p>Artículo 23. -Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, las siguientes: VII. Fomentar la libre elección del empleo e incentivar las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, sin condicionarlo a pruebas de gravidez, maternidad, responsabilidades familiares, estado civil, o cualquier otro</p>
<p>Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal</p>	<p>Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil. Artículo 10.- La Política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en el Distrito Federal, deberá considerar los siguientes lineamientos:</p>

	<p>VII. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico;</p> <p>VIII. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares;</p>
--	--

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal	<p>Artículo 23 ter.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.</p> <p>I. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas;</p> <p>III. Proponer al Jefe de Gobierno para su expedición, las políticas dirigidas a hacer efectiva la fracción anterior, así como los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de la política laboral en el Distrito Federal;</p> <p>VII. Formular, fomentar, coordinar y ejecutar políticas y programas en materia laboral en el Distrito Federal, tendientes a la protección y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores;</p> <p>IX. Aplicar las políticas que establezca el Jefe de Gobierno para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan, y propiciar acciones que impulsen el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en equidad con los hombres;</p>
---	--

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018	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	2.10	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.
	Indicador		Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral.
	Entes Responsables		STyFE, SEDECO, COPRED.

2. Realizar un diagnóstico o contar con estadísticas que le permitan conocer:

a) Cuántas mujeres que han sido despedidas por su embarazo, han presentado alguna demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México o han acudido a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México a solicitar asesoría legal o patrocinio jurídico, con motivo de haber sido despedidas por ejercer su derecho a la maternidad.

b) Qué empresas o instancias del sector público han sido demandas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México o han sido señaladas ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la localidad, por haber despedido a las mujeres por ejercer su derecho a la maternidad

c) Contrastar y consultar con las personas clave, en este caso con el personal que trabaja en la dependencia o institución privada, cómo perciben la situación de no contratar o de despedir a las mujeres que ejercen su derecho a la maternidad.

3. Una vez que se cuenten con los datos necesarios, se podrán realizar acciones con las dependencias públicas e instituciones privadas, que se hayan detectado con estas prácticas laborales discriminatorias, pudiendo ser, entre otras, las siguientes:

a) Generar vínculos con las instituciones públicas y privadas, a través de convenios marco de colaboración o bien acuerdos, a fin de: detectar cuál es el obstáculo o impedimento para contratar mujeres que ejercen su derechos a la maternidad o bien porque no se garantiza su permanencia y ascenso, y realizar acciones conjuntas en torno a espacios incluyentes, libres de discriminación, entre ellas incentivos fiscales o bien distintivos de empresas incluyentes, con perspectiva de género.

b) Capacitación y sensibilización o bien seminarios, que tengan como objetivo dar a conocer y profundizar sobre la discriminación en el ámbito laboral: sus impactos negativos en el goce y disfrute de derecho como lo es el del trabajo.

c) Involucrar a las dependencias públicas e instituciones privadas para que:

- Revisen las políticas, programas y proyectos del departamento, para detectar si tienen un impacto en la igualdad y la no discriminación, desde el ámbito laboral: políticas incluyentes.
- En su caso, definir una política de promoción de la igualdad, no discriminación

-Realizar una estrategia o plan de acción, que tenga como objetivo un sistema de seguimiento y evaluación, sobre la adopción de políticas públicas incluyentes, respecto a las mujeres que deciden ejercer la maternidad.
 -Realización y aprobación de protocolos o manuales internos para promover el ambiente laboral inclusivo en los equipos de trabajo
 -Iniciativas para atraer el talento de perfiles diversos, como es el de las mujeres, con plena libertad para ejercer su derecho a la maternidad.

4. En aquellos casos donde no sea posible realizar una encuesta específica sobre discriminación, hacia los grupos de población que se han citado en los diversos ámbitos (ya que se debe realizar a personas que reúnan ciertas características que les hacen más vulnerables a algún tipo de discriminación, en el presente caso, a las mujeres que ejercen su derecho a la maternidad), bastará con incluir una serie de preguntas relativas a la discriminación en encuestas que, en su caso, ya se estén aplicando.

VI. Considerar que en la realización de políticas, programas y acciones por la igualdad, se deberán adoptar medidas especiales.

Derivado de la prohibición de discriminación, existe una obligación del Estado, por un lado, para remover las causas estructurales que colocan a determinadas personas y grupos en situación de vulnerabilidad, y por el otro, para garantizar las condiciones materiales necesarias para el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Por lo que resulta necesario la implementación de medidas especiales, que se traducen en un tratamiento diferenciado a las personas que integran un grupo identificado como excluido y víctima de una situación de desigualdad estructural, el cual se justifica en la obligación de transformar las condiciones desfavorables, en oportunidades de acceso.

La adopción de estas medidas, forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, que debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, que llevan a cabo, en este caso los entes que conforman la Administración Pública Federal.

Dentro de esas medidas encontramos las positivas y compensatorias, como aquellas de carácter temporal que se implementan para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, a fin de alcanzar, en condiciones de igualdad, su participación en la vida pública, y eliminar prácticas discriminatorias.

Estas medidas, también son conocidas como medidas afirmativas o acciones afirmativas, las cuales, serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores (**Ver Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2016**, disponible en <http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/PAPED-2016-2018.pdf>).

8. OBLIGACIONES DEL ESTADO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Las obligaciones del Estado se traducen en acciones u omisiones (de distinta naturaleza) que de alguna manera impactan en el goce y ejercicio de los derechos y libertades constitucionales, por lo que es importante conocer y entender cada una de estas obligaciones (Serrano, Sandra. Obligaciones del Estado frente a los Derechos Humanos y sus Principios Rectores: Una relación para la interpretación y aplicación de los derechos. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fundación Konrad Adenauer, 2003. P. 104):

OBLIGACIONES DEL ESTADO	
Respetar	Constituye la obligación más inmediata y básica de los derechos humanos, en tanto implica interferir con o poner en peligro los derechos. Se trata de una obligación tendiente a mantener el goce del derecho y su cumplimiento es inmediatamente exigible cualquiera que sea la naturaleza del derecho. Ninguno de los órganos pertenecientes al Estado, en cualquiera de sus niveles (federal, local o municipal) e independientemente de sus funciones (ejecutivo, legislativo y judicial), debe violentar los derechos humanos, ni por acciones ni por omisiones.

Proteger	Es la obligación dirigida a los agentes estatales en el marco de sus respectivas funciones para prevenir las violaciones a derechos humanos cometidas por particulares, así como crear el marco jurídico y la maquinaria institucional necesaria para cumplir ese fin. Estamos frente a una conducta positiva del Estado, el cual debe desplegar múltiples acciones a fin de proteger a las personas de las interferencias provenientes de sus propios agentes y de particulares. Esta obligación puede caracterizarse como de cumplimiento inmediato.
Garantizar	La obligación de garantizar tiene por objeto realizar el derecho y asegurar para todos y todas, la habilidad de disfrutar de los derechos. Por ello requiere la remoción de las restricciones, así como la provisión de los recursos para facilitar las actividades que aseguren que todos son sustantivamente iguales en cuanto a su habilidad para participar como personas ciudadanas plenas en una sociedad. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, garantizar, se traduce en el deber de los Estados partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.
Promover	Consiste en la obligación positiva de dar un servicio, una prestación, o de hacer algo para que las personas puedan gozar del derecho. Esta obligación tiene dos objetivos principales: a) Que personas conozcan sus derechos y mecanismo de defensa y, por otro, avanzar en la satisfacción del derecho, esto es, ampliar la base de su realización. b) Debe tenderse al desarrollo del empoderamiento de los ciudadanos desde y para los derechos. Se requiere una perspectiva que considere a las personas como titulares de derechos y no como sólo beneficiarios beneficiarias de programas sociales. Las obligaciones son conceptualizadas como conductas estatales y no como bienes transferibles.

Estos cuatro ejes, basados en las obligaciones del Estado, tendrán que estar presentes en todas las acciones, planes, programas y/o políticas que desde la administración pública de la Ciudad de México se realicen.

ACCIONES PARA GARANTIZAR: Dentro de las acciones para garantizar se señalan las siguientes:

I. Adopción de medidas legislativas, de política pública, administrativas y presupuestarias, para garantizar que todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, puedan tener acceso a todos sus derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, tales como:

-Promover la armonización y adecuación legislativa y normativa con enfoque de igualdad y no discriminación en el marco jurídico y normativo de la Ciudad de México, con base en los estándares internacionales establecidos en los tratados internacionales en materia de derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado Mexicano.

-Diseñar, implementar y evaluar las acciones, programas y políticas públicas en las que se incorpore la obligación de garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación

-Elaborar diagnósticos, como parte del procedimiento inicial, para el diseño de acciones, programas y políticas que tengan como propósito la Identificación y análisis de las situaciones específicas de desigualdad y discriminación en las que se encuentran los distintos grupos de población que viven y transitan por la Ciudad de México, fin de atender la discriminación como un problema público.

II. Las acciones, programas y políticas públicas diseñadas con enfoque de igualdad y no discriminación, deberán incluir en sus objetivos contenidos explícitos acerca de cómo se contribuye a la eliminación de los factores, condiciones o situaciones que generan desigualdad o discriminación en los distintos grupos de población que forman parte de la población potencial y objetivo de la política, programa o acción pública en cuestión.

III. El acceso a los productos, servicios o beneficios otorgados por los entes públicos de la Ciudad de México, deben ser proporcionados, sin restricción alguna y sin criterios discriminatorios.

IV. Se deberán diseñar indicadores de gestión y resultados adecuados para la evaluación de las acciones, programas y políticas públicas, que permitan conocer el avance en la garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación para todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

V. En todo el ciclo de las políticas públicas, se involucrará a organizaciones de sociedad civil, academia y especialistas con experiencia en la promoción y defensa de los derechos humanos; diseñando los mecanismos de participación, debate y consenso que se requieren y son adecuados para este fin.

VI. Elaborar el presupuesto destinado a los programas, acciones y/o políticas públicas para la atención de los grupos en situación de discriminación, considerando los lineamientos que rigen la asignación presupuestaria de los Estados en materia de cumplimiento con los estándares de derechos humanos (Ver Principios y lineamientos que rigen la actuación y la asignación presupuestal de los estados en materia de cumplimiento de los Derechos Humanos en el Manual Operativo para Servidoras y Servidores Públicos: Políticas Públicas y Presupuesto con Perspectiva de Derechos Humanos. Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos-OACNUDH, consultable en <http://ovsyg.ujed.mx/docs/biblioteca-virtual/PoliticasyPublicas.pdf>).

ACCIONES PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN. Todas y cada una de las dependencias, instancias o entes de la administración pública, deberán de considerar:

VII. Incluir en las Reglas de Operación, de manera clara y explícita, las medidas de prohibición y de sanción para aquellas personas servidoras públicas que nieguen u obstaculicen el acceso a alguno de los beneficios, productos o servicios que otorgue el Gobierno de la Ciudad de México, basado en prejuicios o cualquier otro criterio discriminatorio.

VIII. Eliminar todas las formas de discriminación institucional, a través de atención prioritaria e integral a todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México y el reconocimiento, sin distinción alguna, de todos los derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

IX. Evitar que los entes públicos o privados, violenten u obstaculicen el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas o grupos; para ello, debe instrumentar los mecanismos necesarios de carácter administrativo, civil o penal para sancionar y en su caso, resarcir el daño.

X. Generar protocolos de atención específica para orientar, asesorar, acompañar y atender a las personas que hayan sido víctimas de actos discriminatorios.

XI. Incentivar la denuncia de actos discriminatorios, con el fin de conocer las causas reales y ámbitos de discriminación más recurrentes en la Ciudad de México.

XII. Establecer mecanismos de coordinación y comunicación interinstitucional para hacer efectiva la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas en la Ciudad de México.

XIII. Desarrollar estrategias de conciliación con las personas involucradas y acompañarlas en los procesos de gestión que se requieran para vigilar que no exista menoscabo de sus derechos, en su situación de víctimas, sobre todo el de disponer de recursos para el igual y efectivo acceso a la justicia, así como para también disponer de información pertinente y adecuada para hacer exigibles tales derechos, en la Ciudad de México.

XIV. Generar espacios que garanticen la recepción, la debida atención y el seguimiento de quejas y denuncias por presuntos actos de discriminación.

XV. Lograr la reparación adecuada de los daños sufridos por las víctimas de discriminación, la cual debe tener como finalidad principal promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de derechos humanos que hayan sufrido.

La reparación debe ser adecuada, efectiva y proporcional del daño sufrido.

XVI. La reparación del daño debe acompañarse de otras acciones, tales como la adopción de medidas legislativas y administrativas que prevengan la repetición del hecho, investigar los hechos de conformidad con el marco internacional, nacional y local.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN: Todas y cada una de las dependencias, instancias o entes de la administración pública, deberán de considerar:

XVII. Implementar programas de capacitación, formación y profesionalización en el tema de trato igualitario y no discriminación a personas servidoras públicas. Desarrollar mecanismos e indicadores para evaluar su efectividad.

XVIII. Utilizar en campañas de difusión, documentos, manuales, material didáctico y toda forma de comunicación oficial, un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio.

XIX. Promover y facilitar a la sociedad civil, la academia y actores involucrados, acciones de monitoreo y contraloría ciudadana de las acciones, planes, programas y políticas dirigidas a la atención de los grupos en situación de discriminación.

XX. Diseñar campañas de promoción y difusión del trato igualitario y no discriminación entre la ciudadanía y población que vive y transita en la Ciudad de México.

XXI. Difundir entre los grupos en situación de discriminación sus derechos y opciones de programas destinados a su atención, asegurando en todo momento condiciones de acceso y permanencia.

XXII. Asegurar que en todos los materiales didácticos, de promoción, de campañas en medios impresos o audiovisuales se utilizará lenguaje incluyente, no discriminatorio y con perspectiva de género.

ACCIONES PARA PROMOVER EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN: Todas y cada una de las dependencias, instancias o entes de la administración pública, deberán de considerar:

XXIII. Diseñar, adoptar e implementar medidas positivas y compensatorias o acciones afirmativas; así como todas aquellas medidas de nivelación e inclusión necesarias para facilitar la realización de todos los derechos a las personas o grupos en situación de discriminación.

XXV. Evaluar el avance en la implementación de las medidas especiales citadas en el punto inmediato anterior, que tendrá como finalidad eliminar cualquier forma de discriminación hacia grupos y personas por parte de los entes públicos de la Ciudad de México (ver Anexo II).

XXVI. Diseñar e implementar medidas de protección especial y resguardo para personas o grupos en situación de discriminación.

XXVII. Diseñar e implementar protocolos de atención integral para personas o grupos en situación de discriminación.

XXVIII. Diseñar e implementar modelos de atención especializada para las personas o grupos en situación de discriminación de la Ciudad de México.

9. DERECHOS BÁSICOS QUE EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL TIENEN QUE CONSIDERAR EN SUS ACCIONES, PLANES, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

Derecho al trabajo. Considera la oportunidad de tener los medios para llevar una vida digna y decorosa mediante el desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada, para lo cual los estados se comprometen a adoptar medidas que garanticen su plena efectividad, en particular las relacionadas con el logro del pleno empleo, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, en particular los destinados a las personas con discapacidad, así como a ejecutar programas que coadyuven a atender, de manera adecuada, a las familias y la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Derecho a la seguridad social. Comprende el acceso a sistemas de seguridad social y establece expresamente que en caso de la muerte del beneficiario, las prestaciones se apliquen a sus dependientes. Si las personas están trabajando, el derecho debe incluir, por lo menos, atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y, tratándose de trabajadoras, licencias retribuidas por maternidad antes y después del parto.

Derecho a la salud. Concebido como el derecho al disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social, para lo cual se establece el compromiso de los estados de reconocer la salud como un bien público y de adoptar ciertas medidas para garantizarlo, como son la atención primaria de la salud (incluida la asistencia sanitaria esencial al alcance de todos); la inmunización contra las principales enfermedades infecciosas; la prevención y tratamiento de enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole; la educación sobre la prevención y el tratamiento de problemas de salud, y la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y en situación de vulnerabilidad.

Derecho a un medio ambiente sano. Comprende tanto el derecho a vivir en un medio ambiente sano, como a contar con servicios públicos básicos, para lo cual los estados deben promover la protección, preservación y mejoramiento del ambiente.

Derecho a la alimentación. Incluye el derecho a una nutrición adecuada que asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual, para lo cual se establece el compromiso de perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de los alimentos mediante la promoción de una mayor cooperación internacional en apoyo a las políticas alimentarias nacionales.

Derecho a la educación. Debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, mediante el fortalecimiento del respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. De igual modo, debe dirigirse a capacitar a las personas para participar en sociedades democráticas y pluralistas, lograr una subsistencia digna y favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y los grupos. Para lograr su pleno ejercicio se prevé que la enseñanza de nivel kínder, primaria y secundaria (que constituyen la educación básica) y la media superior, serán obligatoria y gratuita; La enseñanza tiene que ser accesible a todos y todas, sobre la base de la capacidad de cada una de las personas, mediante la implantación progresiva de su gratuidad

Asimismo, se establece la obligación de fomentar o intensificar, en lo posible, la educación básica para quienes no la hayan recibido o terminado, y la creación de programas de enseñanza diferenciada para personas con discapacidad y personas indígenas.

Derecho a los beneficios de la cultura. Este derecho comprende tres aspectos principales: el derecho a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, a gozar de los avances del progreso científico y tecnológico, así como a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales correspondientes, por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que se sea autor. Para ello, los estados deben adoptar medidas para conservar y desarrollar la difusión de la ciencia, la cultura y el arte; respetar la libertad para la investigación científica y la actividad creadora, y propiciar una mayor cooperación internacional en la materia.

Derecho a la constitución y protección de la familia. Implica recibir atención y ayuda especiales para las madres antes y después del parto; garantizar a los niños y niñas una alimentación adecuada en la lactancia y en la edad escolar; adoptar medidas especiales para proteger a los y las adolescentes con el fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades físicas, intelectuales y morales; ejecutar programas de formación familiar, con el propósito de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo, así como el derecho de todas las personas, sin distinción alguna a formar una familia.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente aviso en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su debida observancia y aplicación.

SEGUNDO.- Los presentes lineamientos entraran en vigor al día siguiente de su publicación.

Ciudad de México, a 25 de octubre de 2016
(Firma)

LIC. JACQUELINE L'HOIST TAPIA
PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE
MÉXICO

CONTRALORÍA GENERAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

JACQUELINE L'HOIST TAPIA, PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y EDUARDO ROVELO PICO, CONTRALOR GENERAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en lo dispuesto en los artículos, 99, 102 y 115 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 7°, 15, fracción XV; 16, fracción IV, 22, 34, 40 y 54 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 2° de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal; 11, 13, fracción XVI, 18, fracción IV, 22, fracciones II y IV, 27, 35 y 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal; 5°, fracción I y 28 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, en correlación con el artículo 47, fracciones V y VI de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; y

CONSIDERANDO

Que la incorporación a nivel constitucional, en 2011 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.

Que la citada reforma constitucional fortalece el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como principio básico de que toda persona, sin distinción, deberá disfrutar, incluida 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.

Que acorde con la Constitución y a diversos tratados internacionales ratificados por México, se han expedido diversas normas sobre igualdad y no discriminación, tanto en el ámbito nacional como local, entre otras: la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Que para las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México (APCDMX) existe la obligación, tanto en el servicio que prestan a la ciudadanía, como en sus relaciones laborales, esto es, con los ciudadanos y el personal, compañeras y compañeros de trabajo, de cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión, según lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Que en consonancia con estas normas el Jefe de Gobierno expidió el ACUERDO POR EL QUE SE INSTRUYE A DIVERSAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL A IMPLEMENTAR ACCIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO EN LA LUCHA CONTRA LAS FOBIAS HACIA LAS POBLACIONES LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNEROS, TRANSEXUALES, TRAVESTÍS E INTERSEXUALES (LGBTTTI).

Que en términos del artículo séptimo del Acuerdo antes señalado, corresponde a la Contraloría General de la Ciudad de México, establecer los mecanismos necesarios para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México adopten una cultura institucional de respeto, con el fin de eliminar conductas discriminatorias o de menoscabo hacia las personas que integran las poblaciones LGBTTTI, lo cual no es impedimento para que este mandato se extienda a los demás grupos de poblaciones que se encuentran en situación de vulnerabilidad, ya sea por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, entre otras, acorde a lo que señala el artículo 5° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, Asimismo, acorde a su objetivo primordial, será el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a quien le corresponde dar seguimiento al cumplimiento del referido Acuerdo.

Que de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal es atribución de la Contraloría General el control y evaluación de la gestión pública como lo es vigilar el cumplimiento de la normatividad señalada, asimismo, de conformidad con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal compete al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México vigilar el cumplimiento de dicha ley, mediante diagnósticos, evaluaciones, asesorías técnicas y denuncias; se emiten los siguientes:

LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL SERVICIO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, ASÍ COMO PARA LA RESPECTIVA ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

PRIMERO. Objeto.- Los presentes Lineamientos son de observancia general y obligatoria para las dependencias, órganos desconcentrados, entidades y delegaciones de la Administración Pública de la Ciudad de México y tienen por objeto establecer diversas acciones afirmativas y medidas para la difusión del derecho a la Igualdad y la prohibición de la Discriminación en la Administración Pública de la Ciudad de México, así como mecanismos para la respectiva recepción y tratamiento de quejas y denuncias.

SEGUNDO. Obligaciones.- Las dependencias, órganos desconcentrados, entidades y delegaciones de la Administración Pública de la Ciudad de México, en lo general, y en particular, cada una de las personas servidoras públicas que las integran, de conformidad con la legislación sobre Responsabilidades Administrativas, sobre Igualdad y No Discriminación, así como lo dispuesto por la Carta de Derechos de los Ciudadanos ante la Administración Pública y Carta de Obligaciones de los Servidores Públicos en la atención de ciudadanos, tienen entre otras, la obligación, respecto de otras personas de:

- Tratarlas con respeto y rectitud, acorde a las debidas reglas de trato;
- Cumplir con la máxima diligencia, el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; y
- Proporcionar un trato igualitario y respetuoso, sin preferencias o discriminación de ningún tipo; exceptuando las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, a quienes se otorgará atención prioritaria en la realización de trámites y la prestación de servicios, evitando menoscabar el ejercicio de derechos, ya sea por actos y omisiones en dicha prestación de servicios.

Todo acto u omisión que implique el incumplimiento de las señaladas obligaciones y prohibiciones y de cualquier otra, darán lugar, dependiendo de las circunstancias particulares, a la imposición de sanciones que conforme al Régimen de Responsabilidades de las personas servidoras públicas resulten aplicables.

TERCERO. Políticas de Actuación.- La Contraloría General y el COPRED, en función de la capacidad institucional, de manera coordinada, elaborarán un documento, cuyo objetivo será contribuir a mejorar la gestión pública frente a las personas o grupos de población en situación de vulnerabilidad y la ciudadanía en general, que redunden en las competencias y el desempeño profesional de los y las servidoras públicas, para prevenir conductas discriminatorias, a través de construir una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia, en la prestación del servicio y en las propias relaciones laborales que derivan de los ámbitos de trabajo de la APCDMX.

CUARTO. Difusión y capacitación.- La Contraloría General y el COPRED implementarán diversos mecanismos de difusión sobre el documento que contenga las directrices que debe de observar toda persona servidora pública de la APCDMX, en la prestación del servicio, a efecto de que se tome conocimiento y se participe en la construcción de un Gobierno que impulsa, promueve, gestiona y garantiza la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación.

El proceso de capacitación y sensibilización periódica de personas servidoras públicas, en torno al tema del derecho a la igualdad y no discriminación, se hará, de manera conjunta, entre la Escuela de Administración Pública y el COPRED. Ambas instituciones definirán los contenidos, plazos y modalidades de impartición en función de su capacidad institucional y bajo el enfoque pedagógico que proponga la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.

El COPRED con base en las atribuciones que establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, capacitará y sensibilizará a las personas servidoras públicas que atienden quejas y denuncias adscritas a la Contraloría General de la Ciudad de México, para que se logren identificar de manera oportuna conductas presuntamente discriminatorias, en los asuntos de los que tengan conocimiento.

QUINTO. Acreditación de la capacitación y sensibilización a las áreas de Atención al Público.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México, deberán remitir a la Contraloría General las constancias o documento que acredite que todo su personal que brinda alguna clase de atención al público, ha sido capacitado y sensibilizado sobre el derecho a la Igualdad y la prohibición de la Discriminación. En su momento, la Contraloría General remitirá al COPRED, una relación con dicha información, que permita a esta última institución avanzar en el cumplimiento de su Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.

SEXTO. Diagnóstico de Discriminación Institucional.- El COPRED, en función de sus atribuciones y capacidad institucional, elaborará un Diagnóstico sobre discriminación institucional, en el que deberá participar y colaborar la Administración Pública de la Ciudad de México, contando con la intervención de la Contraloría General, para que vigile dicha participación y colaboración. El Diagnóstico analizará, al menos como posible fuente:

- Las disposiciones normativas aplicables a la Ciudad de México;
- Los procedimientos o mecanismos internos; y
- Las prácticas cotidianas.

El COPRED coordinará los trabajos necesarios e invitará a los Entes Públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México competentes, para que con base en los resultados obtenidos se presenten propuestas para reducir al mínimo y en último término eliminar, la forma o formas de Discriminación que se hayan identificado.

La Contraloría General en el ámbito de sus atribuciones y capacidad institucional, acompañara al COPRED para vigilar que la participación y colaboración de los Entes Públicos de la APCDMX sea efectiva y acorde a lo solicitado.

SÉPTIMO. Quejas y Reclamaciones.- El COPRED goza de autonomía técnica y de gestión para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, para lo cual cuenta con atribuciones específicas, según se desprende de la misma, teniendo como uno de sus objetos fundamentales el dar trámite a dichos procedimientos; cuando así sea procedente, dará vista a las contralorías internas correspondientes, a fin de que investigue y en su caso, sancione a las personas servidoras públicas que incurran en actos de discriminación.

Las quejas y reclamaciones que se presenten ante el COPRED, deberán contener la información que se señala a continuación:

- a) Cuando se presenten por escrito, éste será dirigido al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y deberá integrar datos mínimos de identificación de quien lo presenta, tales como, nombre y apellidos, domicilio, número telefónico o correo electrónico; asimismo, los datos de quien presente la queja o reclamación, si esta persona fuera distinta del presunto agraviado/a.
- b) Se puede acudir personalmente al COPRED. Se atenderá a todas las personas que lo soliciten en sus instalaciones ubicadas en General Prim 10, Col. Centro, Delegación Cuauhtémoc, entre Tres Guerras y Bucareli, Ciudad de México, en un horario de 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y el viernes de 9:00 a 15:00 horas.
- c) A través del siguiente correo electrónico también se puede presentar una queja y reclamación, sólo hay que dirigir el escrito a quejas.copred@gmail.com
- d) Vía telefónica a los teléfonos 53413010 y 55128639.

OCTAVO. Recepción y atención de Quejas o Denuncias, Contraloría General.- Las quejas o denuncias por probables conductas discriminatorias en el servicio público, de las que tenga conocimiento de manera directa, ya sea contra personas ciudadanas o servidoras públicas, serán atendidas por funcionarios de la Contraloría General capacitados y sensibilizados por el COPRED a efecto de evitar una revictimización de los denunciantes.

El personal de la Contraloría General que le corresponda investigar, conocer y en su caso, resolver sobre actos discriminatorios en el servicio público contra personas o personas servidoras públicas, podrán solicitar la intervención del COPRED para tener elementos que les permitan identificar la existencia de discriminación en los casos correspondientes.

Las quejas y denuncias contra personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, podrán presentarse a través de:

- La dirección electrónica <http://www.anticorrupcion.cdmx.gob.mx/index.php/sistema-de-denuncia-ciudadana>
- El teléfono 5627 9700 ext. 50200 de la Dirección de Quejas y Denuncias de la Contraloría General, así como en su domicilio ubicado en Av. Tlaxcoaque Número 8, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México.
- En las oficinas de las Contralorías Internas en las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades.

NOVENO. Colaboración Contraloría General de la Ciudad de México y COPRED.- El personal de la Contraloría General que tenga conocimiento sobre presuntos actos discriminatorios en el servicio público, contra personas ciudadanas o entre personas servidoras públicas, de estimarlo pertinente, lo harán del conocimiento al COPRED, para que éste, en su calidad de órgano garante del derecho a la igualdad y no discriminación opine al respecto y se pronuncie sobre la existencia de una conducta discriminatoria. Ello sin perjuicio de las acciones que en el ámbito de sus respectivas competencias realice la Contraloría General conforme a sus atribuciones, para dar inicio al procedimiento administrativo y determinar las responsabilidades a que hubiera lugar, lo anterior de conformidad con lo establecido en la Ley en materia Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Tratándose de quejas contra personas particulares, sin dilación alguna, la Contraloría General las remitirá al COPRED, para que, dentro de sus atribuciones, determine lo que legalmente proceda.

DÉCIMO. De las Opiniones Jurídicas Consultivas.- El personal de la Contraloría General a cargo de las quejas y denuncias por posibles conductas discriminatorias, podrá solicitar opiniones jurídicas al COPRED para tener elementos que le permita identificar la existencia de discriminación en los casos correspondientes.

DÉCIMO PRIMERO. Comunicación y Coordinación.- La Contraloría General y el COPRED establecerán mecanismos de comunicación y coordinación necesarios a efecto de recibir y en su caso, turnar o poner en conocimiento de la otra parte, sobre reclamaciones, quejas y denuncias recibidas por presuntos actos discriminatorios en el servicio público contra personas o personas servidoras públicas, que pudieran dar lugar a la intervención que legalmente corresponda a éstas, sin perjuicio de dar vista a otras autoridades como la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

DÉCIMO SEGUNDO. Debida Diligencia.- La Contraloría General, el COPRED y la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, en el ámbito de su competencia elaborarán la normatividad interna necesaria, a efecto de que su personal en la recepción y atención de quejas y denuncias sobre discriminación tenga claridad sobre la debida diligencia para brindar en lo conducente contención, atención, protección, medidas correctivas y sanciones, sobre todo tratándose de poblaciones LGTBTTTI, personas con discapacidad, personas víctimas de violencia de género, pueblos o comunidades indígenas, entre otras.

DÉCIMO TERCERO. Evaluación de Ingreso.- La Contraloría General a través de las diversas pruebas y etapas que componen la Evaluación Preventiva Integral que se aplica a aspirantes a ingresar, o a personas servidoras públicas para ser promovidas en el Servicio Público del Gobierno de la Ciudad de México, procurará detectar patrones de conducta o tendencia a la discriminación de los evaluados, lo cual en su caso, dará lugar a la recomendación de capacitación y sensibilización conducente cuando se cubra el perfil de puesto de que se trate.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades de la Administración Pública, deberán participar del diagnóstico en los términos y plazos que establezca el COPRED. Igualmente, la capacitación y sensibilización se realizarán en los términos y plazos que establezcan el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Escuela de Administración Pública y la Contraloría General, todos de la Ciudad de México.

TERCERO.- Las constancias o documento que acredite que todo personal que brinda alguna clase de atención al público, ha sido capacitado y sensibilizado deberán remitirse a la Contraloría General, dentro de los 30 días naturales a que concluya la capacitación y sensibilización.

CUARTO.- Las Políticas de Actuación en materia de prevención deberán publicarse dentro de los siguientes 45 días hábiles, a la entrada en vigor de los presentes Lineamientos.

QUINTO.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades deberán difundir los presentes Lineamientos de manera directa y personalizada con cada persona servidora pública, personal de base u homóloga, recabando al efecto el nombre y firma (autógrafa o electrónica) de conocimiento; para ese fin podrá hacerse uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

En la Ciudad de México, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil dieciséis.

(Firma)

(Firma)

JACQUELINE L'HOIST TAPIA
PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

EDUARDO ROVELO PICO
CONTRALOR GENERAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

JACQUELINE L'HOIST TAPIA, PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y EDUARDO ROVELO PICO, CONTRALOR GENERAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en lo dispuesto en los artículos, 99, 102 y 115 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 7°, 15, fracción XV; 16, fracción IV, 22, 34, 40 y 54 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 5°, 11, 13, fracción XVI, 18, fracción IV, 22, fracciones II y IV, 27, 35 y 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal; 2° de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal; 5°, fracción I y 28 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, en correlación con el artículo 47, fracciones V y VI de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; y

CONSIDERANDO

Que la incorporación a nivel constitucional, en 2011, de principios tales como pro persona, de interpretación conforme, control de convencionalidad, progresividad, así como 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.

Que la citada reforma constitucional considera el paradigma de los derechos humanos como eje rector del Estado Mexicano y, por tanto, reitera el principio de igualdad y no discriminación como fundamento para que toda persona, sin distinción, disfrute de sus derechos en condiciones de igualdad.

Que tal paradigma representa, a su vez, la obligación correlativa de las autoridades de proteger a toda persona contra cualquier forma de discriminación por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada 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.

Que para las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México existe la obligación tanto en el servicio que prestan a la ciudadanía, como en sus relaciones laborales, esto es, con los ciudadanos, ciudadanas, y el personal, compañeras y compañeros de trabajo, de cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. Asimismo, deben abstenerse de incurrir en cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión, según lo dispuesto por la legislación en materia de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Tal conducta debe de manifestarse tanto en el servicio que prestan a la ciudadanía, como con colegas de trabajo y relaciones laborales en general.

Que en consonancia con estas normas, el Jefe de Gobierno expidió el Acuerdo por el que se Instruye a Diversas Dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal a Implementar Acciones en la Ciudad de México en la Lucha Contra las Fobias hacia las Poblaciones Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales (LGBTTTI) conforme al cual, corresponde a la Contraloría General de la Ciudad de México fijar los mecanismos necesarios para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, adopten una cultura institucional de respeto, con el fin de eliminar conductas discriminatorias o de menoscabo de derechos de las personas que integran las poblaciones LGBTTTI. Tal cultura institucional de respeto debe extenderse a todos los demás grupos de población que se encuentran en situación de vulnerabilidad conforme a lo dispuesto en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Que, aunado a lo anterior, el Jefe de Gobierno instruyó la generación de un vínculo entre el COPRED y la Contraloría General de la Ciudad de México, para materializar un mecanismo de sanción para aquellas personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México que incurran en conductas discriminatorias.

Que en atención al mandato del Jefe de Gobierno, en diciembre de 2016, se publicaron los Lineamientos para la prevención de actos de discriminación en el servicio público de la Administración Pública de la Ciudad De México, así como para la respectiva atención de quejas y denuncias, mismos que instruyen a la elaboración de un documento, cuyo objetivo será contribuir a mejorar la gestión pública frente a las personas o grupos de población en situación de vulnerabilidad y la ciudadanía en general, que redunden en las competencias y el desempeño profesional de las servidoras públicas, para prevenir conductas discriminatorias, a través de construir una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia, en la prestación del servicio y en las propias relaciones laborales que derivan de los ámbitos de trabajo de la Administración Pública de la Ciudad.

Que de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal es atribución de la Contraloría General el control y evaluación de la gestión pública como lo es vigilar el cumplimiento de la normatividad señalada, asimismo, de conformidad con el artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, compete al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México vigilar el cumplimiento de dicha Ley, mediante la elaboración de diagnósticos, evaluaciones, asesorías técnicas y denuncias; por lo anterior se emiten las siguientes.

POLÍTICAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL SERVICIO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRIMERA.- OBJETO.- Las presentes políticas de actuación tienen por objeto proporcionar directrices para garantizar el correcto comportamiento de las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades frente a compañeros de trabajo de trabajo, visitantes, personas usuarias de instalaciones públicas y la ciudadanía en general.

SEGUNDA.- PERSONAS OBLIGADAS.- Corresponde a toda persona servidora pública de la Administración Pública de la Ciudad de México (APCDMX) y homóloga, incluyendo personal de base, eventual, del Programa de Estabilidad Laboral (Nómina 8) y prestadora de servicios, observar las políticas, acciones y abstenciones conducentes que se consignan en el presente instrumento, además del cumplimiento de las demás disposiciones jurídicas y administrativas aplicables que rigen su marco de actuación.

TERCERA.- INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA APCDMX.- Las personas servidoras públicas de la APCDMX, que cuentan con atribuciones o participen directa o indirectamente de la preparación, ejecución o toma de decisiones de los procesos de convocatoria, selección, evaluación, promoción, ascenso y similares relacionados con el ingreso o trabajo al servicio del Gobierno de la Ciudad de México, deberán atender las siguientes acciones y abstenciones específicas:

A. Negar, excluir o distinguir a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos.

B. No solicitar o imponer un sexo específico para ingresar, ascender o sujetarse a la contratación.

C. No solicitar información socioeconómica.

D. No solicitar información sobre dependientes económicos.

E. No solicitar información sobre situación de salud.

F. No solicitar prueba de embarazo.

G. No solicitar nacionalidad mexicana por nacimiento

H. No solicitar carta de no antecedentes penales (salvo casos relativos a Seguridad Pública, Procuración de Justicia, Readaptación Social o similares)

I. Privilegiar las convocatorias públicas y transparentes.

J. No solicitar fotos como requisito formal para participar en los procesos de ingreso, ascenso o contratación

K. No usar lenguaje sexista en todos los procesos de convocatoria, selección, evaluación, promoción, ascenso y similares relacionados con el ingreso o trabajo al servicio del Gobierno.

En caso de que se considere necesario hacer una distinción con base en cualquiera de las categorías establecidas en el artículo 1º de la Constitución Federal y las relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como del artículo 5º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, la autoridad debe justificar que la medida por la que hace la distinción, satisface los criterios de razonabilidad, objetividad y proporcionalidad, así como la cita de las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

CUARTA.- ACCESIBILIDAD.- Las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, que cuentan con atribuciones o participen directa o indirectamente del diseño, construcción, supervisión, mantenimiento, reparación o similares de oficinas e instalaciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México, deberán atender las siguientes acciones y abstenciones específicas:

A. Garantizar la accesibilidad física a las instalaciones públicas, así como la movilidad dentro de ellas;

B. Garantizar que las instalaciones públicas permitan la accesibilidad, libre de obstáculos, a personas con discapacidad y/o movilidad limitada y talla pequeña a través de rampas, servicios sanitarios con infraestructura para las personas con discapacidad, disponibilidad de sillas de ruedas, elevadores, entre otros.

C. Garantizar se cuente con equipo y mobiliario necesario para que las personas servidoras públicas con alguna discapacidad, puedan desempeñar sus funciones.

D. Señalizar las áreas de acceso a usuarios, visitantes y al público en general, a través de letreros o imágenes distintivas, considerando las necesidades de personas con discapacidad y lo establecido en los manuales de identidad gráfica de Áreas de Atención Ciudadana y de Unidades de Atención Ciudadana.

E. Procurar las señalizaciones, letreros y ayudas necesarias para personas con discapacidad auditiva o visual que acuden a instalaciones o hacen uso de tecnologías de la información y comunicaciones del Gobierno.

F. Utilizar servicios de intérpretes calificados de lengua de señas mexicana en los eventos públicos, transmisión de TV y video conforme a las disposiciones jurídicas específicas.

G. Poner a disposición de la ciudadanía la información pública en formatos accesibles, tal como lo establece la legislación sobre el derecho de acceso a la información y transparencia aplicable;

Los derechos garantizados a través de las acciones y abstenciones antes enlistadas, deberán garantizarse hasta con el máximo uso de los recursos disponibles y sólo podrán desatenderse en la proporción conducente, cuando una disposición jurídica específicamente señale algo distinto.

QUINTA.- IGUALDAD.- Las personas servidoras públicas de la APCDMX que se desempeñen como titulares de las dependencias, órganos desconcentrados, entidades, delegaciones y órganos de apoyo y asesoría, así como cualquier otra que participen directa o indirectamente de la administración de recursos humanos al servicio del Gobierno de la Ciudad de México, deberán atender las siguientes acciones y abstenciones específicas:

A. Establecer mecanismos para que la selección y designación de personal de estructura en puestos directivos hasta puestos operativos se realice con paridad entre mujeres y hombres.

B. Otorgar permisos por maternidad, lactancia o paternidad al nacimiento o adopción de un hijo/a, sin menoscabo a las prestaciones, percepciones y a la continuidad en el trabajo.

C. Otorgar permisos para la atención de hijas e hijos o personas adultas mayores por enfermedades o para actividades escolares especiales, considerando las necesidades del servicio, fomentando la equidad de género en las labores de cuidado y en atención a las disposiciones jurídicas aplicables; lo anterior sin menoscabo a las prestaciones, percepciones y a la continuidad en el trabajo.

D. Otorgar remuneraciones iguales para mujeres y hombres en el mismo cargo y por las mismas funciones.

E. Brindar oportunidades de desarrollo laboral a personas indígenas y afromexicanas o afrodescendientes en la APCDMX, así como a personas migrantes.

- F.** Brindar las mismas oportunidades de ascenso y capacitación a mujeres y hombres.
- G.** Promover la capacitación laboral anual de todas las personas sin importar su preferencia sexual u orientación sexual, edad, condición de salud, o cualquier otra característica diversa.
- H.** Contar con la infraestructura y herramientas necesarias para que las personas con discapacidad al servicio del Gobierno desempeñen su trabajo de manera óptima y de ser necesario realizar los ajustes razonables para ejecutarlo en condiciones de igualdad.
- I.** Capacitar en materia de no discriminación al personal de estructura, de áreas de servicio al público, así como al personal de limpieza y vigilancia o en su caso, establecer esta condición como cláusula para la contratación.
- J.** Ofrece las mismas oportunidades de ascenso y promoción sin importar su preferencia sexual, edad, condición de salud, o cualquier otra. Brindar un trato igualitario sin importar el nivel jerárquico de las personas.

Los derechos garantizados a través de las acciones y abstenciones antes enlistadas, deberán garantizarse hasta con el máximo uso de los recursos disponibles y sólo podrán desatenderse en la proporción conducente, cuando una disposición jurídica específicamente señale algo distinto.

SEXTA.- CLIMA LABORAL.- Toda persona servidora pública de la Administración Pública de la Ciudad de México y homóloga, incluyendo personal de base, eventual, del Programa de Estabilidad Laboral (Nómina 8), y prestadora de servicios, en tanto se encuentre permanentemente o de manera transitoria al interior de oficinas e instalaciones públicas, deberá atender las siguientes acciones y abstenciones específicas:

- A.** Organizar y distribuir tareas de apoyo administrativo (preparación de eventos, reuniones, fotocopiado, archivo, etc.), así como de convivencia cotidiana no institucional autorizadas (preparación de festejos, conmemoraciones, alimentos, bebidas, adorno de instalaciones, etc.) sin distinción de sexo, sin prejuicios, ni estigmas. Es decir, que deben de abstenerse de reforzar y reproducir estereotipos o roles de género tradicionales.
- B.** Las dinámicas o equipos de trabajo en el Gobierno se realizarán sin importar sexo, preferencia sexual o política, edad, situación civil, o cualquier otra; escuchando con atención y respeto los distintos puntos de vista.
- C.** Las comunicaciones incluyendo las informales o económicas serán respetuosas, sin uso de palabras altisonantes o expresiones ofensivas o denigrantes.
- D.** Conducirse con austeridad, sin ostentación y de manera amable, atenta, cortés, respetuosa en la interacción con las personas que confluyen en el lugar de trabajo, ya sean superiores, equivalentes o subordinadas o personas externas a la institución
- E.** Se deben realizar actividades de integración grupal, sin importar el nivel jerárquico o edad de las personas al servicio del Gobierno.
- F.** Se debe contar y atender a las reglas de convivencia o conducta sobre uso de espacios físicos comunes o personales, música, ruidos, olores, decoración, limpieza y similares.
- G.** Contribuir a un buen ambiente laboral, evitando generar o divulgar comentarios, opiniones o historias de otros compañeros y compañeras de trabajo sea de su vida privada o de su función pública.
- H.** Toda agresión física, verbal o por medios tecnológicos será sancionada en términos del régimen de responsabilidades administrativas y ante los juzgados cívicos respectivos.
- I.** Rechazar y denunciar actos de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral de los que se tenga conocimiento cierto en perjuicio personal o de terceras personas, así como observar estrictamente las políticas de prevención y normatividad respectiva.
- J.** Respetar las diversas expresiones culturales, afectivas, religiosas, étnicas, entre otras, cuidando que no impliquen la suspensión del servicio brindado o su detrimento o del presupuesto público, ni un conflicto de intereses.
- K.** Las personas servidoras públicas deberán utilizar un lenguaje respetuoso e incluyente libre de prejuicios y discriminación.

Los derechos garantizados a través de las acciones y abstenciones antes enlistadas, deberán garantizarse hasta con el máximo uso de los recursos disponibles y sólo podrán desatenderse en la proporción conducente, cuando una disposición jurídica específicamente señale algo distinto.

SÉPTIMA.- ATENCIÓN AL PÚBLICO.- Toda persona servidora pública de la Administración Pública de la Ciudad de México y homóloga, incluyendo personal de base, eventual, del Programa de Estabilidad Laboral (Nómina 8) y prestadora de servicios que les corresponda de manera ordinaria o extraordinaria atender a personas en instalaciones y oficinas públicas o en acciones, programas u operativos en la vía pública deberá atender las siguientes acciones y abstenciones específicas:

A. Brindar un trato igualitario al público sin importar origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra.

B. Conducirse de manera amable, atenta, cortés, respetuosa, sin el uso de palabras, expresiones o ademanes verbales o corporales agresivos, altisonantes, hostiles o similares con la intención de mostrar burla, agresión o distinción de personas.

C. Atender en el menor tiempo jurídicamente posible las solicitudes, preguntas, trámites, servicios y demás similares solicitados por la ciudadanía.

D. Evitar la revictimización de las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, adultas mayores, integrantes de comunidades indígenas, e integrantes de grupos LGBTTTTI o cualquier otra persona en situación de vulnerabilidad, dando debida atención conforme a protocolos específicos.

E. Contribuir a generar un clima positivo sin distinción alguna.

F. Utilizar enunciados y expresiones positivas, sin distinción alguna, al saludar y despedirse del público que acude a la institución.

Los derechos garantizados a través de las acciones y abstenciones antes enlistadas, deberán garantizarse hasta con el máximo uso de los recursos disponibles y sólo podrán desatenderse en la proporción conducente, cuando una disposición jurídica específicamente señale algo distinto.

OCTAVA.- DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.- La falta de atención y cumplimiento del presente instrumento, así como las denuncias no veraces, con falsedad, dolo o mala fe, dará lugar a iniciar un procedimiento administrativo disciplinario en contra de las personas servidoras públicas en términos de la legislación en materia de Responsabilidades de los Servidores Públicos, sin menoscabo de dar vista a otras autoridades por la probable comisión de conductas delictivas o faltas cívicas.

NOVENA.- DEL SEGUIMIENTO.- La Contraloría General y las Contralorías Internas en uso de sus atribuciones de fiscalización, control y responsabilidades podrán vigilar, en todo momento, tanto el cumplimiento de las presentes Políticas y demás disposiciones jurídicas aplicables, como la veracidad de las denuncias. En su caso, la Contraloría General turnará o hará del conocimiento del COPRED las reclamaciones, quejas y denuncias recibidas por presuntos actos discriminatorios en el servicio público.

El COPRED, en uso de sus atribuciones, recibirá quejas y reclamaciones a efecto de determinar lo conducente y cuando proceda dará vista a la Contraloría General.

El COPRED, la Contraloría General y las Contralorías Internas establecerán las medidas pertinentes para fomentar la denuncia, así como para proteger la información sobre la identidad, paradero y demás datos personales de los denunciantes, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

DÉCIMA.- VIGENCIA.- Las presentes políticas entrarán en vigor a los 10 días hábiles siguientes al día de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

DÉCIMA PRIMERA.- Para la difusión de las presentes políticas entre la ciudadanía en general, en toda ventanilla, oficina, escritorio, página de internet o área de atención al público, deberá fijarse un extracto de las mismas que de manera legible muestre la denominación, la Política Primera, Séptima y Octava, así como las leyendas siguientes:

“Quejas y reclamaciones podrán presentarse en el domicilio del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación COPRED o a través del su correo electrónico quejas.copred@gmail.com o a los teléfonos 53413010 y 55128639.

También podrán presentarse Quejas o Denuncias en la página electrónica <http://www.anticorruptcion.cdmx.gob.mx/index.php/sistema-de-denuncia-ciudadana> o a los teléfonos 5627 9739 y 5627 9700 ext. 50231, o en las oficinas de la Contraloría Interna en este Ente Público.

DÉCIMA SEGUNDA.- Para garantizar el conocimiento y difusión de las presentes políticas al interior de la Administración Pública de la Ciudad de México, los Entes Públicos en un plazo de 60 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes políticas, deberán recabar acuse de conocimiento con firma autógrafa de toda persona servidora pública y homóloga, incluyendo personal de base, eventual, del Programa de Estabilidad Laboral (Nómina 8) y prestadora de servicios.

En la Ciudad de México, a los dieciocho días del mes de abril de dos mil diecisiete.

(FIRMA)

**JACQUELINE L'HOIST TAPIA
PRESIDENTA DEL CONSEJO
PARA PREVENIR Y ELIMINAR
LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

(FIRMA)

**EDUARDO ROVELO PICO
CONTRALOR GENERAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
