



Ciudad de México, a 30 de agosto de 2022
Oficio No. PBI/CJ/1850/08-2022
Asunto: Informe sobre medidas positivas
a favor de la población LGBTTTI

Congreso de la Ciudad de México
Gante 15, Centro Histórico de la Ciudad de México,
Centro, Cuauhtémoc, 06000, Ciudad de México.
PRESENTE

En atención al oficio **COPRED/P/COPPyL/SEv/210/2022**, de fecha 18 de agosto del 2022, signado por la C. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), a través del cual se señala que la agenda pública de la Ciudad de México se caracteriza por estar a favor de los derechos humanos, por avanzar en el respeto, promoción, protección y garantía de no discriminación de las personas que viven y transitan en la capital, destacando las acciones llevadas a cabo para prevenir y eliminar la discriminación de la que son objeto la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero e intersexual (LGBTTTI+).

Derivado de los compromisos adquiridos en el Acuerdo por el que se declara a la Ciudad de México como Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI (Acuerdo LGBTTTI), vigente a la fecha, el cual refiere en el numeral CUARTO, inciso f que "se evaluarán permanentemente los avances desde los Entes de Gobierno de la Ciudad de México en aras de superar la lucha contra los odios, las fobias y la exclusión hacia las poblaciones LGBTTTI a través del COPRED".

Asimismo, en cumplimiento al Punto de Acuerdo presentado el 15 de julio de 2022 por la Dip. Maricela Zúñiga Cerón y aprobado por el Congreso de la Ciudad de México con base en lo señalado en el artículo 20 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), que a la letra dice:

Artículo 20.- Los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, divulgarán las medidas positivas de manera accesible y a quienes se dirigen, dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes a su comienzo o a la fecha de su publicación.

R/Anexo y CD




COORDINACIÓN DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

00000760

FOLIO: _____

FECHA: 6/9/22

HORA: 13.50 hrs

RECIBIÓ: Lony



Los entes públicos que adopten medidas positivas deben reportarlas periódicamente al Consejo para su registro y monitoreo. El Consejo determinará la información a recabar y la forma de hacerlo en los términos que se establecen en su estatuto orgánico.

Al respecto y con el objetivo de dar respuesta al citado Punto de Acuerdo, me permito remitir por este medio y con la estructura solicitada, el **"Informe de medidas positivas a favor de la población LGBTTTI"** realizado por la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México (P.B.I.) en archivo adjunto electrónico.

Asimismo, se hace de su conocimiento que la persona designada como enlace de esta Policía de Proximidad con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y que será encargada de recabar la información de esta institución en lo referente a ese tema es María de Jesús Trejo Castillo, Jefa de Oficina de Políticas Públicas, adscrita a la Jefatura de Departamento de Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y de Género de esta Policía de Proximidad, con correo electrónico: opp.ddhisyg@gmail.com y número telefónico: 56 38 77 28 13

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.


RESPECTUOSAMENTE




MTRO. JAVIER TICANTE CRUZ
COORDINADOR JURÍDICO
POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL
COORDINACIÓN JURÍDICA

C.c.c.e.p. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). - ggonzalezdelavegah@cdmx.gob.mx
Marcos Alejandro Gil González. Director General Jurídica y de Enlace Legislativo, Secretaría de Gobierno. direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx
Comisario Jefe, Lic. Elpidio de la Cruz Contreras. Director General. - Para superior conocimiento. - gestiondg@polbancaria.com
Cabe señalar que en la realización del presente documento han intervenido los servidores públicos cuyas firmas o rúbricas aquí se estampan, en cumplimiento a las obligaciones legales y administrativas que corresponden al área de adscripción.

Elaboró: ARB 

Revisó: MJTC 

Analizó: IGSD 

Autorizó: JTC 

Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México

Coordinación Jurídica

Departamento de Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y de Género



Informe sobre medidas positivas a favor de la población LGBTTTI

Introducción

La Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, realiza acciones institucionales, a favor de grupos de atención prioritaria (GAP) y/o en situación de vulnerabilidad o discriminación conforme a las atribuciones que le confieren los artículos 51, 52, 53 fracción I y 55 de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y 62, 63, 66 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y de acuerdo con el Manual Administrativo¹ de esta Corporación y considerando que las funciones que lleva a cabo son preventivas, mediante la prestación de servicios en vía pública, en el exterior de inmuebles; en el interior de inmuebles; de custodia de bienes y valores, de guardia y seguridad personal.

Las medidas positivas efectuadas por esta Corporación refieren sobre todo a licencia de paternidad para familia lesbomaternal, licencias de maternidad y paternidad. El resto de acciones, si bien no se caracterizan como acciones afirmativas, se realizan para informar sobre los derechos humanos de las personas LGBTTTI.

Desarrollo de acciones

Nombre de la medida: Autorización de licencia de paternidad a petición de mujer policía que se encuentra en una relación familiar lesbomaternal.

Grupo de atención a la que fue dirigida: a grupos de personas que se identifican como parte de la comunidad lesbiana pertenecientes a esta Corporación, misma que se deberá aplicar tanto para personas del área operativa como del área administrativa.

Artículos y fracciones de la LPEDCM con los que se relaciona la medida implementada:

Artículo 2.- - Es obligación del Gobierno y demás entes públicos de la Ciudad, promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México y en todas las disposiciones legales aplicables.

¹ Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México. Manual Administrativo. MA-1/25112021-CPDGPBI-1/160821, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 3 de diciembre de 2021. Disponible en: https://www.policiabancaria.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DOCS%202021/MANUAL%20ADMINISTRATIVO%202021/ManualAdministrativo_PBI_2021_131221.pdf

Asimismo, estarán obligados a:

- I. Impulsar, promover, proteger, respetar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación y que impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social de la Ciudad de México; e
- II. Impulsar y fortalecer acciones para promover una cultura de igualdad, respeto, no violencia y no discriminación en contra de las personas, grupos y comunidades de atención prioritaria en la ciudad, promoviendo la realización plena de los derechos humanos.

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

VI. Ocultar, limitar o negar la información relativa a los derechos sexuales y reproductivos; o impedir el ejercicio del derecho a decidir el número y espaciamento de las hijas e hijos;

Artículo 29.- Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales.

VI. Reconocer y respetar la conformación y diversidad de las familias en la Ciudad de México, así como garantizar el respeto a todos sus derechos en igualdad de circunstancias y sin discriminación alguna;

Objetivo de la medida: El principal objetivo de esta medida es generar trato igualitario y libre de discriminación para que cualquier persona independientemente de su preferencia sexual pueda hacer valer su derecho de contar con licencia de paternidad y/o adopción, de tal manera que se promueva y avance en el cierre de brechas de género entre mujeres y hombres.

Es de señalar que, en la Policía Bancaria e Industrial es la primera vez que se presenta una solicitud de paternidad por parte de una pareja lesbomaternal.

Periodo de implementación: Teniendo en cuenta que, en el manual administrativo y los lineamientos de esta Policía de Proximidad, se promueven y garantiza los permisos de licencias de maternidad y paternidad para las personas servidoras públicas, adscritas a la Corporación, al respecto, **el 12 de mayo de 2022, el DDHISYG recibió la petición de una Policía Segundo**, adscrita al Sector "B", a efecto de solicitar licencia de paternidad por encontrarse en una relación familiar lesbomaternal.

Con la finalidad de garantizar los derechos humanos de la solicitante, se realizaron las siguientes gestiones para otorgar la licencia:

1. Remisión del Oficio PBI/CJ/1097/05/2022 de fecha 24 de mayo, a la Dirección Administrativa de la Corporación, por ser el área competente para realizar los trámites acerca de la petición referida. En el diverso se enfatiza la importancia de promover la Licencia por "Paternidad y Adopción" así como la necesidad de actualizar los Lineamientos (normativa) correspondientes, a fin de otorgarla.
2. El siguiente 20 de junio esta Policía de Proximidad, a través de la Subdirección de Recursos Humanos envió al Director General de Administración de Personal y Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México (SAF CM), el similar PBI/SRH/DCP/1442/06/2022, por medio del cual solicitó emitiera opinión de procedencia o improcedencia a la petición realizada.
3. El 11 de julio, la Coordinación Jurídica de esta Policía de Proximidad, remitió a la Dirección Administrativa de la misma institución, el diverso PBI/CJ/1526/07-2022, solicitando información la respuesta a la solicitud de Paternidad en comento.
4. El 13 del mismo mes, la Coordinación Jurídica recibió el similar PBI/SRH/DCP/1642/07/2022, a través del cual la Subdirección de Recursos Humanos notificó que a su vez mediante el oficio SAF/DGAPYDA/DEPRL/6606/2022 de fecha 23 de junio de 2022 la SAF CM emitió respuesta favorable para otorgar la licencia referida.
5. El 7 de julio la solicitante fue atendida por personal del Departamento de Control de Personal para darle a conocer la resolución y el procedimiento administrativo conducente.
6. El **18 de julio**, la titular del DDHISYG remitió a la Dirección Operativa de la Corporación, el oficio PBI/CJ/DDHISYG/0806/06-2022, informando los requisitos para la autorización de Licencia de Paternidad comunicados a la solicitante, a enviarse al Departamento en mención para las gestiones conducentes, con esa misma fecha el DDHISYG emitió oficio PBI/CJ/DDHISYG/0807/07-2022 dirigido a la mencionada Policía Segundo para informarle que derivado de las gestiones implementadas en colaboración con la Subdirección de Recursos Humanos, **se le otorgaría la licencia solicitada.**
7. Finalmente, el 20 siguiente, el titular de la Dirección Operativa envió al DDHISYG el diverso PBI/DO/3144/07/2022, a fin de remitir la información

correspondiente para cumplir con el procedimiento y permiso de manera ordinaria.

Derecho al que se busca contribuir: Derechos reproductivos y derecho a la igualdad y no discriminación.

Medios de difusión de la medida:

Esta medida, de reciente implementación, es un parteaguas a favor de los derechos de la población LGBTTTI por lo que se está en espera de que los lineamientos específicos para paternidad y adopción, sean actualizados y difundidos a todas las personas servidoras públicas que laboran en ésta Policía de Proximidad, destacando que, la Coordinación Jurídica mediante Oficio PBI/CJ/1097/05/2022 de fecha 24 de mayo enfatizo a la Dirección Administrativa la importancia de promover la Licencia por "Paternidad y Adopción" así como la necesidad de actualizar dichos Lineamientos (normativa) correspondientes, a fin de otorgarla.

Zona Geográfica de implementación: No aplica

Registro y Monitoreo de las medidas positivas: No amerita seguimiento debido a que el permiso fue otorgado en tiempo y forma a la solicitante.

Descripción de la medida positiva: Las medidas positivas y compensatorias, permiten la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro, a favor de 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.² Buscan eliminar obstáculos institucionales que impidan el acceso al ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad así como combatir y eliminar la discriminación de la que sean objeto.

Con este tipo de acciones se busca eliminar los obstáculos para que las personas no sean afectadas por actos de discriminación, de tal manera que se les garanticen sus derechos.

Resultados: satisfactorios para la persona solicitante.


A continuación, se señalan acciones implementadas en materia de difusión y vinculación intersectorial al primer semestre del 2022.

² Fracc. XVIII, artículo 4, Capítulo 1 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 14 de octubre de 2020.

1. Diseño y difusión de contenidos

1.1 Elaboración y publicación de infografías como herramientas informativas y de sensibilización para personal operativo y administrativo

Como una medida de sensibilización y promoción a la cultura del respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y de género, el 25 de junio se publicó la infografía **Personas LGBTTTI** en la página electrónica institucional de la Corporación en el marco de El Día Internacional del Orgullo LGBT+ (lesbiana, gay, bisexual y trans).

Infografía Personas LGBTTTI	
	<p>Publicada en la segunda edición de la Gaceta de la Policía Bancaria e Industrial, sección DDHISYG</p> <p>https://www.policiabancaria.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DOCS%20PDF%202022/infografia-lgbtqq-derechos-humanos.pdf</p>

23 sectores y la Jefatura de Departamento de Operaciones Policiales difundieron los contenidos referidos. El total de personas informadas se muestra en la siguiente tabla.

Área o Sector	Personas informadas			Área o Sector	Personal informado		
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Jefatura de Departamento de Operaciones Policiales	9	40	49	Sector "K"	72	510	582
Sector "A"	83	399	482	Sector "L"	56	311	367
Sector "B"	21	260	281	Sector "M"	30	525	555
Sector "C"	80	546	626	Sector "N"	72	290	362
Sector "CH"	189	780	969	Sector "O"	63	598	661
Sector "D"	74	566	640	Sector "P"	73	489	562
Sector "E"	135	594	729	Sector "R"	132	363	495
Sector "F"	119	251	370	Sector "S"	76	538	614
Sector "G"	326	1299	1625	Sector "T"	116	753	869
Sector "H"	63	213	276	Sector "U"	173	512	685
Sector "I"	77	369	446	Sector "X"	32	962	994
Sector "J"	41	288	329	Sector "Z"	144	594	738
Total 14306							
Mujeres 2256, Hombres 12050							

1.2 Levantamiento de información para la realización de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género en su modalidad WEB (ENDISEG WEB)

El 13 de abril, la PBI, recibió el oficio SSC/SPCyPD/1066/2022, signado por el Subsecretario de Participación Ciudadana y Prevención del Delito de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC CM) en el cual señaló fungir como enlace con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), respecto al proceso de levantamiento de información para la difusión de la **Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género Web (ENDISEG WEB)**, motivo por el cual remitió materiales impresos, a saber, trípticos y carteles, con el objetivo de promover la participación de las personas servidoras públicas adscritas a la PBI que se autoadscriben como parte de la Población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer (LGBTIQ+), a fin de identificar características relevantes de dichas comunidades como son edad, educación, estado conyugal, empleo, respeto a los derechos de las personas, discriminación, entre otras.

El 18 del mismo mes, la Coordinación Jurídica de esta Corporación, remitió los Memorándums CJ/1381-04/2022, CJ/1382-04/2022 y CJ/1383-04/2022 a las personas servidoras públicas representantes de las Jefaturas de Departamento de Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y Género, de Asuntos Civiles y Asuntos Jurídicos, respectivamente. En la misma fecha, envió los oficios PBI/CJ/0825/04-2022 a la Coordinación de Normatividad y Enlace Interinstitucional; PBI/CJ/0826/04-2022 a la Dirección Administrativa; PBI/CJ/0827/04-2022 a la DO; PBI/CJ/0828/04-2022 a la DSEC y; PBI/CJ/0829/04-2022 a la DIDEPOL, con la finalidad de que se difundiera la información entre el personal a su cargo, y, en caso de que se autoadscriban como población LGBTIQ+ contestaran el cuestionario en línea, de tal forma que se cumpliera con la solicitud del INEGI.

Al respecto, el 21 siguiente, la Jefatura de Departamento de Comunicación Institucional de la PBI, por medio del Memorándum PBI/DCI/0080/04/2022 informó haber realizado la difusión de los materiales relativos a la Encuesta referida en el Portal Web de la Corporación en el apartado “Enlaces de Interés”.



2. Vinculación intersectorial

Esta estrategia tiene como objetivo la inserción de la sociedad civil en actividades o acciones relacionadas con la política pública en materia de derechos humanos, perspectiva de género y seguridad ciudadana que realiza la Corporación, con el propósito de lograr intercambio, articulación y cooperación con las organizaciones de la sociedad civil y otras entidades de las Administración Pública en la entidad.

2.1 Aplicación del cuestionario “Actitudes de la Policía de la Ciudad de México hacia la Población LGBTTTI”

En el marco de la implementación y actualización 2018 del **Protocolo de Actuación Policial que se ejecuta en la Ciudad de México para la protección de las personas Lésbicas, Gay, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales (LGBTTTI)** y en seguimiento a la aplicación del cuestionario “Actitudes de la Policía de la Ciudad de México hacia la Población LGBTTTI” aplicado por Prodiana A.C. (Movimiento social por una vida con calidad), a personal operativo y operativo que funge como administrativo. El 15 de junio del presente, la Asociación mencionada entregó a esta Corporación, a través del DDHISYG, adscrito a la Coordinación Jurídica, una carpeta de documentos, a saber:

- (i) Documento: Investigación “Actitudes de la Policía de la Ciudad de México hacia la Población LGBTTTI”.
- (ii) Documentos intermedios producto del trabajo de campo (fotografías y cuestionarios aplicados, base de datos de la información obtenida).







Para la elaboración del documento referido se aplicaron 176 cuestionarios³ a 71 mujeres y 103 hombres y dos personas que no definieron sexo.

Sector		Fecha	Número de participantes	Mujeres	Hombres
1	CH, personas comisionadas en el CETRAM	14 de febrero	40	17	23
2	E, Alcaldía Álvaro Obregón	15 de febrero	19	9	10
3	G, personas comisionadas en depósitos vehiculares	17 de febrero	21	10	11
4	U, personas comisionadas en el Sistema de Transporte	18 de febrero	34	12	22

³Señalar que existe la variación en el registro del DDHISYG y Prodiana A.C., respecto al total de cuestionarios aplicados para fines del documento diagnóstico referido. El Departamento registro 177, 72 mujeres y 105 hombres y, Prodiana un total de 176, 71 mujeres, 103 hombres y dos personas que no definieron sexo. Para la presentación de resultados, se utilizarán los datos considerados por la Asociación Civil respectiva por ser la entidad que elaboró el documento en comento.

	Colectivo Metro (STC-Metro), Línea 2 y 8				
5	Z, personas comisionadas en Sistema Penitenciario	21 de febrero	26	13	13
6	F, personas comisionadas en el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC-Metro), Línea 3	23 de febrero	25	7	18
7	Personal operativo adscrito a la Coordinación Jurídica	Del 22 al 25 de febrero	12	3	9
Total			177	72	105

Evidencia Fotográfica

Aplicación de cuestionario					
14 de febrero			18 de febrero		
15 de febrero			21 de febrero		
17 de febrero			23 de febrero		



POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL
COORDINACIÓN JURÍDICA

RECEPCIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN

FECHA: 18/08/2022 FOLIO: 07817

DOCUMENTO: COPRED/P/COPPYL/SEV/210/2022
ENVIA: CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION
FECHA RESOLVER: URGENTE: ORDINARIO:
REMITENTE: MTRA. GERALDINA GONZALEZ DE LA VEGA HERNANDEZ
DESTINATARIO: COMISARIO JEFE ELPIDIO DE LA CRUZ CONTRERAS
ASUNTO:

DE FECHA: 18/08/2022 MODIFICÓ: MATEO REYES PERERA
SITUACIÓN: RECIBIDO RECIBIÓ: MARIA GUADALUPE CARDENAS
RESOLVER TURNADO: URGENTE: ORDINARIO:
CARGO: PRESIDENTA DEL COPRED
CARGO: DIRECTOR GENERAL

DESIGNACION O RATIFICACION DE UNA PERSONA COMO ENLACE CON EL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION DE LA CIUDAD DE MEXICO (COPRED)

TURNADO:

Uielma 22-08-22

INSTRUCCIONES:
SEGUIMIENTO:

SE DESIGNA COMO ENLACE
MTRA. MARIA DE JESUS.



POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL

RECEPCIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN

FECHA: 18/08/2022 FOLIO: 08875

DOCUMENTO: COPRED/P/COPPYL/SEV/210/2022
ENVIA: CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION
FECHA RESOLVER: URGENTE: ORDINARIO:
REMITENTE: MTRA. GERALDINA GONZALEZ DE LA VEGA HERNANDEZ
DESTINATARIO: COMISARIO JEFE ELPIDIO DE LA CRUZ CONTRERAS
ASUNTO:

DE FECHA: 18/08/2022 MODIFICÓ: MATEO REYES PERERA
SITUACIÓN: TURNADO RECIBIÓ: ISAMIN GOMEZ CRUZ
RESOLVER TURNADO: 18/08/2022 URGENTE: ORDINARIO:
CARGO: PRESIDENTA DEL COPRED
CARGO: DIRECTOR GENERAL

OFICIO: COPRED/P/COPPYL/SEV/210/2022, ENVIADO POR LA PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION DE LA CIUDAD DE MEXICO (COPRED), MTRA. GERALDINA GONZALEZ DE LA VEGA, PARA SOLICITARLE LA DESIGNACION DE UNA PERSONA COMO ENLACE CON EL CONSEJO, ASI COMO PARA DAR ATENCION AL PUNTO DE ACUERDO EMITIDO POR EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MEXICO PARA QUE LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA LOCAL INFORMEN SOBRE LAS MEDIDAS POSITVAS IMPLEMENTADAS EN

TURNADO: COORDINACIÓN JURÍDICA

INSTRUCCIONES: ATENDER Y DAR SEGUIMIENTO
SEGUIMIENTO:

7817
pady Gp4
18:59/18

Cg- 8875



2022 ^{Ricardo} Flores
Año de ^{Magón} Magón
FUNDADOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Ciudad de México, a 18 de agosto de 2022
COPRED/PI/COPPyL/SEv/210/2022

**TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS,
ÓRGANOS DESCENTRALIZADOS, ENTIDADES Y ALCALDÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTE**

Me es grato saludarle en nombre del equipo que conforma el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). Como es de su conocimiento, la Ciudad de México se ha caracterizado por tener una agenda pública a favor de los derechos humanos, por avanzar en el respeto, promoción, protección y garantía de no discriminación de las personas que viven y transitan en la capital.

De forma particular, en la presente Administración se han realizado diversas acciones de política pública para prevenir y eliminar la discriminación de la que son objeto la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI+). En este sentido, destaca lo llevado a cabo a partir de los compromisos adquiridos en el *Acuerdo por el que se declara a la Ciudad de México como Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI* (Acuerdo LGBTTTI), vigente a la fecha.

Al respecto, se refiere el numeral CUARTO, inciso f, que señala que “Se evaluarán permanentemente los avances desde los Entes de Gobierno en la Ciudad de México en aras de superar la lucha contra los odios, las fobias y la exclusión hacia las poblaciones LGBTTTI a través del COPRED.” Es bajo este sustento que el Consejo anualmente realiza el Informe de acciones que las instituciones del gobierno local han llevado a cabo en el ejercicio correspondiente y que contribuyen a la garantía y ejercicio de las personas de la diversidad sexual y de género.

Por lo anterior, le pido atentamente la **designación o ratificación de una persona como enlace** con el COPRED para poder llevar a cabo los procesos antes mencionados. Es relevante decir que la persona que designe, también participará en el proceso de diseño, seguimiento y evaluación del *Programa Especial para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (PROPED), el



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS / LEGISLATIVO
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN

cual se inserta como parte del sistema de planeación en la entidad. Es importante el oficio de designación contenga:

1. Nombre completo y cargo de la persona designada.
2. **Número telefónico** de contacto y un **correo electrónico**.

El/la enlace deberá recabar la información de toda la institución, por ello se sugiere contemplar a alguien adscrita/o a un área estratégica de planeación y/o de derechos humanos. Los datos deberán ser enviados a enlaces.copred@gmail.com. Para dudas o comentarios, comunicarse al número **55 2667 0527**, con la Mtra. Ma. del Carmen López, Subdirectora de Evaluación.

Con la información reportada por las entidades públicas, se elaborará un informe de acciones, mismo que será entregado a la Jefa de Gobierno.

Adicionalmente, se da atención al Punto de Acuerdo presentado el 15 de julio de 2022 y aprobado por el Congreso de la Ciudad de México, presentado por la Dip. Marisela Zúñiga Cerón, donde exhorta a las personas titulares de los entes públicos de la Ciudad de México para que brinden información sobre las medidas positivas que han implementado en favor de la población LGBTTTI, con base en lo señalado en el artículo 20 de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (LPEDCM), que a la letra dice:

Artículo 20.- Los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, divulgarán las medidas positivas de manera accesible y a quienes se dirigen, dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes a su comienzo o a la fecha de su publicación.

Los entes públicos que adopten medidas positivas deben reportarlas periódicamente al Consejo para su registro y monitoreo. El Consejo determinará la información a recabar y la forma de hacerlo en los términos que se establecen en su estatuto orgánico.

Derivado de diversas consultas realizadas al Consejo al respecto por parte de algunos entes, se anexa al presente los criterios a tomar en cuenta para responder el Punto de Acuerdo enviado por Congreso. Es importante reiterar que **la respuesta se dirige al Congreso**; sin embargo, le pido atentamente pueda marcarnos copia de la respuesta con la información sobre las medidas implementadas para que estemos en posibilidades de documentar dicha información.





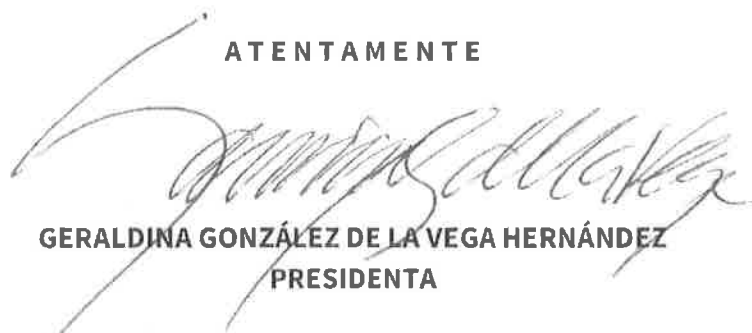
GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVAS
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN

Finalmente, se le conmina a tomar en cuenta las medidas especiales dirigidas a los grupos especiales que se señalan en la LPEDCM, así como los compromisos del Acuerdo LGTTTTI y en el diseño del Anteproyecto de presupuesto del ente público que dirige.

Sin más por el momento, agradezco su colaboración para lograr una Ciudad libre de discriminación.

ATENTAMENTE



GERALDINA GONZÁLEZ DE LA VEGA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA

c.c.c.e.p. Dip. Marisela Zúñiga Cerón. Integrante del Grupo Parlamentario de Morena, en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México. marisela.zuniga@congresocdmx.gob.mx alvarezcpyap@hotmail.com

Marcos Alejandro Gil González. Director General Jurídica y de Enlace Legislativo, Secretaría de Gobierno. direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx

Pablo Álvarez Icaza Longoria. Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas, COPRED. evaluacion.copred@gmail.com



ANEXO

Preámbulo legal

La Diputada Marisela Zúñiga Cerón, integrante del grupo parlamentario del partido Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, presentó al Presidente de la Mesa Directiva, el 15 de julio de 2022, el Punto de Acuerdo que, en su punto resolutivo ÚNICO, señala lo siguiente:

Se exhorta respetuosamente a las personas titulares de los entes públicos pertenecientes a la Administración Pública de la Ciudad de México, para que informen a este Congreso las medidas positivas que han implementado a favor de las personas LGBTTTI, la forma en que las han divulgado y si han sido registradas para su correcto y debido monitoreo, en términos de lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Al respecto, el artículo 20 de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (LPEDCM), refiere lo siguiente:¹

Artículo 20.- Los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, divulgarán las medidas positivas de manera accesible y a quienes se dirigen, dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes a su comienzo o a la fecha de su publicación.

Los entes públicos que adopten medidas positivas deben reportarlas periódicamente al Consejo para su registro y monitoreo. El Consejo determinará la información a recabar y la forma de hacerlo en los términos que se establecen en su estatuto orgánico.

Adicionalmente, se mencionan los artículos, 19, 21 y 21 bis, que complementan el fundamento legal de la implementación y divulgación de las medidas mencionadas:

Artículo 19.- Las medidas positivas tendrán como objetivo eliminar obstáculos institucionales que impidan el acceso al ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad, así como prevenir y eliminar la discriminación, mismas que comprenden:

I. Medidas de compensación;

¹ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Última reforma: 15 de junio de 2022.
http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/68304/31/1/1



II. Medidas de inclusión;

III. Medidas de nivelación; y

IV. Acciones afirmativas.

Artículo 21.- Los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, deberán proporcionar a quien lo solicite, la información sobre el cumplimiento de las medidas positivas, de conformidad con las leyes aplicables.

Artículo 21 bis. - Corresponde a los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria se materialice.

Los entes públicos de la Ciudad de México deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos humanos e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social de la Ciudad de México y promoverán la participación de todas las personas en la eliminación de dichos obstáculos.

Dichos artículos se enmarcan en el *Capítulo III Medidas positivas específicas a favor de la igualdad de oportunidades* de la LPEDCM, que contiene medidas positivas dirigidas a los grupos de atención prioritaria, con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad que les impiden el ejercicio pleno de sus Derechos Humanos.



Criterios para el reporte de las medidas especiales implementadas en favor de la población LGBTTTI+

El objetivo del presente documento es establecer una serie de criterios para facilitar el reporte de las medidas positivas al Congreso, derivado del Punto de Acuerdo (PDA) emitido por la Dip. Marisela Zúñiga. Es importante mencionar que, si bien el artículo 20 de la LPEDCM no se refiere a un grupo de atención en particular, el PDA sí señala sólo las medidas llevadas a cabo en favor de la población LGBTTTI.

Es por ello, que a continuación, se mencionan las medidas positivas que se contemplan en el artículo 22 (acciones generales) y en el artículo 29 (medidas para la población LGBTTTI):²

Artículo 22.- Para garantizar la ejecución de las medidas positivas, los entes públicos llevarán a cabo las siguientes acciones generales a favor de las personas y grupos de atención prioritaria:

- I. Promover y garantizar la igualdad de trato y acceso a oportunidades en los ámbitos económico, político, social y cultural, en todas las dependencias a su cargo;
- II. Asegurar el acceso a los beneficios de disfrute de todos los servicios públicos a cargo del Gobierno de la Ciudad de México;
- III. Sensibilización y capacitación en materia de no discriminación, igualdad de género, igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad, incluyendo la diversidad cultural y sexual, la identidad y expresión de género, y la inclusión de personas con discapacidad; dirigidas a todas las personas servidoras públicas y autoridades, así como a particulares que intervengan en cualquier etapa de su instrumentación;
- IV. Sensibilizar y capacitar al personal de procuración de justicia, seguridad ciudadana, salud y demás personas para que atiendan a víctimas de abandono, explotación, malos tratos, tipos y modalidades de violencia de género, o cualquier otra situación de violencia;

² Aun cuando el PDA sólo considera a la población LGBTTTI+, es recomendable que la institución tome en cuenta en la planeación, las medidas dirigidas a todos los grupos de atención prioritaria que contiene el Capítulo III de la LPEDCM, ya que esta información debe ser reportada al COPRED, tal y como lo señala el artículo 20 de la Ley mencionada.



V. Información sobre los mecanismos legales de exigencia y efectividad del derecho humano a la no discriminación en lenguaje accesible, incluyendo lenguas nacionales, Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille y otras formas de comunicación no verbal;

VI. Crear y difundir programas de nivel preescolar, educación abierta, básica, media superior y superior libres de estereotipos, prejuicios o estigmas, propiciando el intercambio generacional, la participación en la comunidad y el conocimiento de nuevas tecnologías, incluyendo la alfabetización, la educación normal, tecnológica, universitaria, carreras profesionales cortas y estudios encaminados a obtener los grados de especialistas técnicos, licenciatura, maestría y doctorado, así como cursos de actualización y especialización;

VII. Diseñar campañas educativas y de sensibilización en los medios de comunicación masiva sobre el derecho a la no discriminación en la educación, salud, trabajo, accesibilidad, justicia, vivienda, libre desarrollo de la personalidad y participación política y social, el respeto a la dignidad, respeto a las personas, pueblos y barrios originarios y comunidades indígenas, a la diversidad cultural y sexual, así como de condena a la violencia, para prevenir y eliminar la misoginia, la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia, así como todo tipo de discriminación;

VIII. Se deroga.

IX. Se deroga.

X. Promover la cultura de la denuncia por cuestiones de discriminación y abuso de autoridad;

XI. Difusión del contenido de esta Ley en lenguaje en formato accesible, incluyendo lenguas nacionales, Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille y otras formas de comunicación no verbal;

XII. En el ámbito de sus respectivas competencias, fomentar la adopción de medidas para la conciliación en la vida familiar y laboral, como una acción a favor de la igualdad de género y en contra de la imposición de roles y estereotipos; y

XIII. Coadyuvar en la coordinación de las acciones en materia de prevención de las violencias que se ejecuten de acuerdo con la programación operativa, con el objeto de alcanzar los mejores resultados de su aplicabilidad y alcance de metas.

Artículo 29.- Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato



para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales:

I. Diseñar, desarrollar y ejecutar programas de atención, asistencia, información, educación y asesoría en la salud, en especial la salud sexual, incluyendo VIH/sida e infecciones de transmisión sexual, de forma completa, actualizada, personalizada, libre de estereotipos, prejuicios o estigmas, y considerando sus condiciones y necesidades específicas;

II. Garantizar el acceso a los servicios públicos de salud;

III. Promover en la medida de sus capacidades y atribuciones el acceso de las personas transgénero y transexuales a los servicios públicos de salud para la reasignación por concordancia sexo-genérica;

IV. Fortalecer la participación y promoción laboral de las personas LGBTTTI en las diversas dependencias de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial en la Ciudad de México;

V. Diseñar, presupuestar, implementar y evaluar un programa con enfoque de derechos humanos y de género que contemple la sensibilización e información a empresas y a las personas empresarias sobre la población LGBTTTI y sus derechos humanos laborales; que otorgue reconocimiento a empresas y/o a las personas empresarias que adopten públicamente posturas en contra de la discriminación por orientación o preferencia sexual y por identidad o expresión de género y características sexuales, y que dé a conocer los diferentes programas, medidas y acciones para reconocer, respetar, garantizar y promover sus derechos;

VI. Reconocer y respetar la conformación y diversidad de las familias en la Ciudad de México, así como garantizar el respeto a todos sus derechos en igualdad de circunstancias y sin discriminación alguna;

VII. Diseñar, desarrollar y ejecutar procesos educativos dirigidos a personal docente cuya finalidad sea garantizar el acceso a una educación digna y libre de violencia de las personas pertenecientes a la población LGBTTTI; y

VIII. Garantizar a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes el acceso a todos sus derechos, libres de prejuicios y/o estereotipos y coadyuvar el libre desarrollo de la personalidad y de la dignidad humana.

Con base en la información mencionada, a continuación, se sugieren los siguientes criterios para reportar las medidas solicitadas por el Congreso.



- **Nombre de la medida.** Un nombre descriptivo y concreto de la acción llevada a cabo.
- **Grupo de atención a la que fue dirigida la medida.** Ya sea que se haya implementado para favorecer a toda la población LGBTTTI o a alguna en particular. Por ejemplo, una medida específica para personas transgénero.
- **Artículos y fracciones de la LPEDCM con los que se relaciona la medida implementada.** Considerando la información que ya se ha señalado anteriormente. También cabe la posibilidad de que la institución implementa medidas positivas que no se contemplan en la Ley.
- **Objetivo de la medida.** El objetivo deberá reflejar la razón de la implementación de dicha medida. Es decir, para qué se llevó a cabo y que se espera que pase una vez implementada.
- **Periodo de implementación.** Se debe informar desde cuándo se ha comenzado a implementar y si la misma sigue vigente a la fecha.
- **Derecho al que se busca contribuir.** Ya sea que la medida se relacione con el derecho al trabajo digno, a la salud, a la vivienda, con los derechos sexuales y reproductivos, con el derecho a la identidad, o cualquier otro.
- **Medios de difusión de la medida.** Se solicita señalar los medios por los cuales se hace del conocimiento las medidas positivas llevadas a cabo al grupo de atención prioritario en cuestión.
- **Zona geográfica de implementación.** Se busca identificar si se realizó en toda la Ciudad de México o en alguna demarcación en particular.
- **Registro y monitoreo de las medidas positivas.** Se debe señalar lo siguiente:
 - Si se cuenta con registros de información de las medidas implementadas y si se lleva a cabo un proceso de monitoreo de las mismas.
 - Las variables que conforman los registros (Tipo de población atendida, número de personas atendidas, edad, sexo/género, etcétera).
 - Si los registros de información están disponibles en los portales oficiales de la institución.
 - Incluir la liga de consulta.
- **Número de personas atendidas, por año.** Se debe registrar el total de personas que fueron beneficiadas con la medida, señalando el año de ejercicio y en su caso desagregar por sexo/género.
- **Descripción de la medida positiva.** Se debe ofrecer una descripción detallada de la medida positiva implementada. Por ejemplo, si se trata de procesos de



capacitación, este apartado deberá contener las temáticas impartidas, así como los niveles de mando de las personas capacitadas, número de horas de capacitación y cualquier otro detalle que sea relevante.

- **Resultados.** Deberá expresar los resultados cuantitativos obtenidos de la implementación de la medida. Idealmente, estos reflejarán un cambio sustantivo en la situación del grupo de atención prioritaria para el que se diseñó la medida.

La información deberá entregarse en un formato accesible para que los datos puedan ser procesados fácilmente.

Para finalizar, es importante mencionar que la solicitud del Congreso no se trata de un informe de acciones generales implementadas en favor de la población LGBTTTI+.

Las medidas positivas son particulares es por ello que el siguiente apartado presenta de manera ilustrativa más no limitativa las definiciones sobre las medidas positivas que contempla la LPEDCM.

Si su institución no ha llevado a cabo ninguna medida positiva, deberá informarlo, brindando la justificación correspondiente.

Medidas positivas

Con base en el artículo 4° de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (LPEDCM), y con el objetivo de establecer criterios orientadores para el reporte de tales medidas, se señalan las siguientes definiciones:

Accesibilidad: Dimensión intrínseca al pleno goce y ejercicio de todo derecho. Consiste en la obligación del Estado de disponer oportunidades concretas y efectivas en cualquier entorno físico, bien y servicio para que éstos tengan alcance físico, sin discriminación, así como a la información.

Acciones afirmativas: Medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos de atención prioritaria, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.



Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Diseño universal: Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Medidas compensatorias: Aquellas que promueven la igualdad de oportunidades, a partir de la atención de las necesidades concretas de los grupos de atención prioritaria, como una alternativa para reducir la brecha de desigualdad y ejercicio de los derechos.

Medidas de inclusión: Aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar actitudes y mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

Medidas de nivelación: Aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos a grupos de atención prioritaria.

Medidas positivas: Aquellas de carácter temporal o permanente 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 y grupos de atención prioritaria, a fin de alcanzar, condiciones de igualdad, su participación en la vida pública y eliminar prácticas discriminatorias. Las medidas positivas pueden comprender medidas de nivelación, compensación, inclusión o acciones afirmativas.



Ejemplos ilustrativos:³

- **Medidas de nivelación**

1. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas en la prestación de servicios en los lugares donde la población es monolingüe o en la procuración e impartición de justicia.
2. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones.

- **Medidas de inclusión**

1. Integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación.
2. Acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público para combatir actitudes discriminatorias.

- **Acciones afirmativas**

1. Cuotas de género en materia electoral.
2. Programas interculturales y de becas en educación superior para estudiantes indígenas.

³ Los ejemplos se retoman de la publicación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), *Catálogo de medidas para la igualdad*, de 2015. Disponible en la siguiente liga http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=309&id_opcion=147&op=147

