

Ciudad de México a 03 de mayo de 2022

**DIPUTADO HÉCTOR DIAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA II LEGISLATURA DEL CONGRESO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E**

El que suscribe **Christian Moctezuma González**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la Segunda Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México, en el artículo 12 fracción II, 13, fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como en los artículos 5, fracción I, 82, 95, fracción II, 96 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Honorable Congreso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTICULO 104 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO** en razón de que el Congreso de la Ciudad de México cuente con una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculos para la inclusión laboral; esto al tenor del siguiente:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La agencia de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ONU MUJERES, define la violencia de género de una manera amplia acentuando sobre las diferencias estructurales de poder en la sociedad:

“la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas

dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.”¹

Asimismo, la reconoce como una de las violaciones a los derechos humanos más habituales en todo el mundo, pues diariamente se presentan millones de casos, generando muchísimas consecuencias físicas, emocionales e incluso económicas éstas se dan a corto o largo plazo, desde el impedimento a participar de manera equitativa y de forma plena en la sociedad. Lo que significa que el impacto es descomunal, tanto en la vida de cada una de las personas como en el entorno social.

Un estudio de la Internacional de Servicios Públicos en Brasil señala que la violencia sexista se da también en los lugares de trabajo. Lo que sin duda es una más de esas expresiones que revelan el carácter político y estructural de nuestra sociedad, por lo que esta triste realidad, se debe combatir desde el fondo a través de la implementación de diversas formas de capacitación en todas y cada una de las áreas laborales, ya sea pública o privada, con la finalidad de concientizar sobre la gravedad del daño que ocasionan a las víctimas al ejercer o permitir que se ejerza la violencia.² El hecho de que México sea un Estado democrático, presupone la existencia de igualdad de derechos, de tratamiento y de oportunidades entre mujeres y hombres; por lo tanto, son incongruentes las manifestaciones de violencia sexista que aún persisten tanto en la vida familiar, en la sociedad y en el ámbito

¹ “Preguntas frecuentes: *Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas* ONU-MUJERES (en línea) <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence> (consultado 10/10/2021).

² MARQUÉS Léa. “*Las mujeres en el Lugar de Trabajo. Denúnciela, Combátala, ¡Deténgala!*”, (en línea), Internacional de Servicios Públicos – ISP Brasil, Sao Paulo, 2016. Pág. 4. Disponible en: http://world-psi.org/sites/default/files/mujeres_web_.pdf (consultado el 10/10/2021).

laboral. Por lo tanto, asegurar la democracia, sin duda alguna requiere repensar sobre las relaciones sociales que en ella se establecen y que en muchas ocasiones seguimos construyendo. En ese sentido es sumamente necesario poner fin a la violencia sexista principalmente desde el entorno familiar, toda vez que la educación desde el núcleo familiar es pieza clave para el buen desarrollo del ser humano respecto a la construcción de principios basados en el “respeto”, ello no significa que en los lugares de trabajo no se pueden construir desde cero nuevas relaciones que coadyuven a la distinción del respeto a una vida digna para todas las mujeres y generar igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo a una convivencia pacífica en un entorno común.

Existen diferentes tipos de violencia de género, entre ellas la violencia **FÍSICA**, que es la acción u omisión que cause daño a la integridad física de una persona, ésta puede ocurrir en los lugares de trabajo, en los espacios públicos y en los hogares. Por otra parte, la violencia **LABORAL** hacia las mujeres se manifiesta de distintas formas, incluye actitudes y comportamientos hostiles, humillación y discriminación, no solo por parte de personas con jerarquía superior, sino también por parte de sus propios compañeros, e incluso subordinados.³

La violencia **POLÍTICA**, afecta de manera significativa el derecho humano de las mujeres desde ejercer el voto y ser electas en los procesos electorales; a su desarrollo en la escena política o pública, ya sea como militantes en los partidos políticos, aspirantes a candidatas a un cargo de elección popular, a puestos de dirigencia al interior de sus partidos políticos o en el propio ejercicio de un cargo público.⁴

³ VELÁZQUEZ NARVÁEZ Yolanda, *coaut*, “Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género” (en línea) México. Revista Andamios, Volumen 17, número 42, enero-abril, 2020, pago. 428. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750> (consultado el 10/10/2021).

⁴Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres” (en línea), México, Edición 2016, Pag 10. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5402/1.pdf> (consultado el 11/10/2021)

A partir de la reforma a diversas leyes en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género que fue publicada el 13 de abril de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, las áreas del Instituto Nacional Electoral (INE), analizaron el impacto normativo y propusieron al Consejo General las reformas necesarias para actualizar y armonizar el Reglamento Interior, así como, en su caso, otros cuerpos normativos que debían ser modificados con ese objetivo.⁵

El anterior, es un ejemplo de las medidas que diversas autoridades administrativas han adoptado para prevenir la violencia de género. Sin embargo, en los órganos legislativos de distintas esferas estas prácticas han sido mínimas por no decir ausentes al interior de su estructura orgánica. Resulta paradójico que en el sitio donde se genera la normatividad preventiva en esta materia para la Ciudad de México, no se adopten las políticas necesarias para hacerlas del conocimiento y llevarlas a la práctica con su plantilla laboral, desde los propios legisladores hasta sus trabajadores administrativos. En congruencia con la Constitución Política de la Ciudad de México, este órgano legislativo debería reconocer la contribución fundamental que tienen las mujeres en el desarrollo de la Ciudad, no solo al promover la igualdad sustantiva y paridad de género; sino también, garantizarles la tutela de este derecho desde las entrañas mismas del recinto, del cual emergen las leyes que robustecen la protección y erradican la discriminación, la desigualdad y toda forma de violencia contra ellas en esta Capital.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia en razón de género y la discriminación laboral en México son circunstancias arraigadas y desgraciadamente más comunes de lo que en muchos casos se piensa, es por eso que una serie de Instituciones Gubernamentales y Organizaciones de la Sociedad Civil se unieron para participar en la creación de una Norma Oficial Mexicana, que permite a los centros laborales de diversa índole realizar una evaluación para certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y

⁵ Instituto Nacional Electoral. "Violencia Política", (*micrositio en línea*). Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/mujeres-en-la-politica/violencia-politica/> (Consultado el 11/10/2021)

no discriminación, implementadas apegadas a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

En este sentido puede citarse como precursora de la protección a los derechos de las mujeres anteriormente citados, a la Norma Oficial Mexicana **NMX-R-025SCFI2015**,⁶ la cual tiene como objetivos principales **promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculos para la inclusión laboral**; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad es un valor, dicha norma busca eliminar toda forma de discriminación que afecte la incorporación al mercado de trabajo en igualdad de trato y de oportunidades y también que se fomenten ambientes laborales igualitarios y libres de violencia en las empresas y las instituciones públicas, en ese sentido el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungen como asesores y facilitadores en el proceso de certificación.

Se debe destacar que el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)⁷ ha llevado a cabo esfuerzos importantes para transformar la realidad laboral de miles de mujeres mexicanas, por ejemplo en el año 2003 logró implementar un modelo de equidad de género (MEG) con la finalidad de fomentar e impulsar la igualdad de género en organizaciones y así lograr la institucionalización de las políticas de igualdad de género, propiciando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus centros de empleo.

⁶ <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

⁷ <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

El CONAPRED⁸ tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación. Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras esta realidad no ha terminado de cambiar.

La Norma 015 como se le conoce coloquialmente promueve cambios en la cultura organizacional, al incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos internos, así mismo transforma la cultura organizacional, impulsando prácticas laborales innovadoras para favorecer el acceso y permanencia de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación en el trabajo remunerado, también busca la eliminación de barreras fomentando espacios laborales con accesibilidad, con corresponsabilidad vida laboral-vida personal, y con mecanismos para prevenir la violencia y la discriminación.

Entre algunos de los beneficios que pueden destacarse están:

- ❖ *Ambiente de respeto, inclusión e igualdad.*
- ❖ *Corresponsabilidad vida laboral-vida personal*
- ❖ *Prevenir y denunciar la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual y la discriminación*
- ❖ *Compromiso y satisfacción del personal.*
- ❖ *Imagen positiva de la organización, productos o servicios ante el mercado y para atraer talentos.*

⁸ https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=568&id_opcion=686&op=708

- ❖ *Derecho a usar el emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación.*
- ❖ *Evento anual de reconocimiento para los centros de trabajo certificados.*
- ❖ *Puntos adicionales en licitaciones públicas para empresas certificadas.*
- ❖ *Ayuda a cumplir una nueva norma obligatoria sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (NOM-035-STPS-2018).*

El Congreso de la Ciudad de México debe ser promotor de todos y cada uno de los valores ya mencionados

CONSTITUCIONALIDAD EN RAZÓN DE GENERO Y EN SU CASO CONVENCIONALIDAD

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1 establece que:

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

[...]

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.”

Por su parte el artículo 2° de la misma Constitución Federal, expresamente señala:

[...]

“II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.”

SEGUNDO. El artículo 11, Ciudad incluyente, de la Constitución Política de la Ciudad de México, establece:

[...]

“C. Derechos de las mujeres Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.”

TERCERO. A nivel internacional tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó, en su última reunión del Consejo de Administración que se llevó cabo en noviembre de 2015, que se pacte en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017–CIT/2017 una propuesta de Convenio internacional contra la violencia en el lugar de trabajo, ya que en un mundo globalizado establecer normas

internacionales para combatir y prevenir la violencia sexista es menester para los intereses de las trabajadoras, tanto de las empresas, como de los gobiernos.

En ese sentido queda claro que la violencia amenaza la salud física y psicológica y es una afrenta a los derechos humanos y a la dignidad de las personas. Dejando firmemente la iniciativa de la OIT una suma significativa y relevante para la existencia de una norma internacional contra la violencia sexista en el lugar de trabajo.

CUARTO. Por otra parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1) Los Estados Partes en dicha Convención,

“Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades, Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer, Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer, Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones

ORDENAMIENTO QUE SE PRETENDE REFORMAR

LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ACTUALMENTE DICE	SE PROPONE QUE DIGA
<p>Artículo 104. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la</p>	<p>Artículo 104. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la</p>

<p>Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.</p> <p>Asimismo, el Centro será responsable de realizar un seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género; así como de apoyar al Congreso de la Ciudad en la tarea de asignación de recursos públicos en el presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, los cuales serán evaluados de manera periódica con un sistema de indicadores para identificar el avance de sus metas respectivas.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.</p> <p>Asimismo, el Centro será responsable de realizar un seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género; así como de apoyar al Congreso de la Ciudad en la tarea de asignación de recursos públicos en el presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, los cuales serán evaluados de manera periódica con un sistema de indicadores para identificar el avance de sus metas respectivas.</p> <p>El Centro deberá coordinarse con la Junta de Coordinación Política y las Unidades Administrativas responsables, para realizar las certificaciones de las Normas Oficiales Mexicanas que garanticen</p>
---	--

<p>Los recursos para la operación del Centro formarán parte del presupuesto del Congreso de la Ciudad de México.</p> <p>La Directora del Centro, deberá contar con la trayectoria y perfil profesional acordes al cargo.</p>	<p>la igualdad y la no discriminación laboral en el Congreso de la Ciudad de México.</p> <p>Los recursos para la operación del Centro formarán parte del presupuesto del Congreso de la Ciudad de México.</p> <p>La Directora del Centro, deberá contar con la trayectoria y perfil profesional acordes al cargo.</p>
--	--

DENOMINACIÓN DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

Por lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de este H. Congreso la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTICULO 104 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO** en razón de que el Congreso de la Ciudad de México cuente con una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculos para la inclusión laboral, para quedar como sigue:

ÚNICO. Se adiciona un tercer párrafo al artículo 104 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México.

LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 104. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre

la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.

Asimismo, el Centro será responsable de realizar un seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género; así como de apoyar al Congreso de la Ciudad en la tarea de asignación de recursos públicos en el presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, los cuales serán evaluados de manera periódica con un sistema de indicadores para identificar el avance de sus metas respectivas.

El Centro deberá coordinarse con la Junta de Coordinación Política y las Unidades Administrativas responsables, para realizar las certificaciones de las Normas Oficiales Mexicanas que garanticen la Igualdad y la No Discriminación Laboral en el Congreso de la Ciudad de México.

Los recursos para la operación del Centro formarán parte del presupuesto del Congreso de la Ciudad de México.

La Directora del Centro, deberá contar con la trayectoria y perfil profesional acordes al cargo.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El Presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

ATENTAMENTE

Christian Moctezuma