

**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 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](mailto: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**

---