Por instrucciones del Superintendente General, Licenciado Hiram Almeida Estrada, Secretario de Seguridad Pública de la Ciudad de México y en su representación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19, fracción XIV del reglamento Interior de ésta Secretaria, le informo que el día de la fecha, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la siguiente disposición, emitida por la Contraloría General de la Ciudad de México, misma que podrá consultar en la página http://www.consejeria.cdmx.gob.mx.

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

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

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

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

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

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

CUARTO. Difusión y capacitación.- La Contraloría General y el COPRED implementarán diversos mecanismos de difusión sobre el documento que contenga las directrices que debe de observar toda persona servidora pública de la APCDMX, en la prestación del servicio, a efecto de que se tome conocimiento y se participe en la construcción de un Gobierno que

impulsa, promueve, gestiona y garantiza la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Cuando se presenten por escrito, éste será dirigido al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y deberá integrar datos mínimos de identificación de quien lo presenta, tales como, nombre y apellidos, domicilio, número telefónico o correo electrónico; asimismo, los datos de quien presente la queja o reclamación, si esta persona fuera distinta del presunto agraviado/a.

b) Se puede acudir personalmente al COPRED. Se atenderá a todas las personas que lo soliciten en sus instalaciones ubicadas en General Prim 10, Col. Centro, Delegación Cuauhtémoc, entre Tres Guerras y Bucareli, Ciudad de México, en un horario de 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y el viernes de 9:00 a 15:00 horas.

c) A través del siguiente correo electrónico también se puede presentar una queja y reclamación, sólo hay que dirigir el escrito a quejas.copred@gmail.com

d) Vía telefónica a los teléfonos 53413010 y 55128639.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TRANSITORIOS

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

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

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

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

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