



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

Medidas Positivas

# LGBTTTI 2022



**Dra. Claudia Sheinbaum Pardo**

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

**Lic. Martí Batres Guadarrama**

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

**Lic. Rigoberto Salgado Vázquez**

Secretario de Inclusión y Bienestar Social de la  
Ciudad de México

**Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández**

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la  
Discriminación de la Ciudad de México



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



## CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

### **Geraldina González de la Vega Hernández**

Presidenta

### **Georgina Ivana Ontiveros Rivera**

Secretaria Técnica

### **Alfonso García Castillo**

Coordinador de Atención y Educación

### **René Uriega Ponce de León**

Coordinador de Administración

### **Pablo Álvarez Icaza Longoria**

Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

### **Jorge Morales Novas**

Encargado de Comunicación Social

### **Berenice Vargas Ibáñez**

Subdirectora de Planeación

### **Coordinación del Reporte de medidas positivas LGBTTTI**

María del Carmen López Mendoza, Subdirectora de Evaluación

### **Contenidos**

Integrantes de la Subdirección de Evaluación:

Sammai Ramírez González

Laura Rosales Álvarez

## Contenido

Contenido .....	IV
1. Introducción .....	6
2. Marco Normativo .....	8
2.1 Ámbito internacional y nacional .....	8
2.2 Ámbito local .....	13
Medidas positivas en la Ciudad de México .....	15
2.2.1 Las obligaciones de los entes públicos de la Ciudad de México .....	18
2.2.2 Medidas positivas como acciones generales en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPRED) .....	19
2.2.3 Medidas positivas como acciones específicas dirigidas al grupo prioritario de personas LGBTTTI+ en la LPRED .....	20
3. Marco conceptual .....	22
3.1 Discriminación y medidas positivas .....	23
3.2 ¿Por qué son necesarias las medidas positivas? .....	25
4. Medidas positivas implementadas .....	26
4.1 Respuestas de las entidades públicas de la Ciudad de México .....	28
4.2 Medida positiva reportada relacionada con el artículo 2 de la LPRED .....	29
4.3 Medida positiva reportada relacionada con el artículo 21 bis de la LPRED .....	31
4.4 Medidas positivas reportadas relacionada con el artículo 22 de la LPRED .....	32
4.4.1 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción III de la LPRED .....	32
4.4.2 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción V de la LPRED .....	38
4.4.3 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción X de la LPRED .....	40



4.4.4 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción XIII de la LPRED .....	41
4.5 Medidas positivas reportadas relacionada con el artículo 29 de la LPRED.....	43
4.5.1 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 29, fracción I de la LPRED	43
4.5.2 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 29, fracción V de la LPRED	47
5. Otros hallazgos .....	48
6. Conclusiones.....	53
Bibliografía .....	55
Acrónimos.....	56

## 1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo revisar e identificar las medidas positivas implementadas por los entes del Gobierno de la Ciudad de México a favor de la población LGTBTTTI+ durante el 2022.

La información se obtuvo de las respuestas que fueron enviadas por parte de las instituciones del gobierno local al Congreso de la Ciudad de México, en atención al Punto de Acuerdo (PdA) donde se exhorta a las personas titulares de los entes públicos de la Ciudad de México para que brinden información sobre medidas positivas que han implementado en favor de la población LGTBTTTI+, con base en lo que indica la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (LPRED); presentado y aprobado el 15 de julio de 2022.

El *Reporte de Medidas Positivas LGBTTTI 2022* se desarrolla en cuatro apartados. Primero, se presenta un marco normativo que toma como referencia la Carta de Naciones Unidas, la Declaración Universal y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, así como la forma en que se centraron en los derechos individuales, el principio de no discriminación y la protección especial de minorías. En el mismo apartado se presentan las características que deben tener las medidas especiales según el derecho internacional y su papel como medidas necesarias para combatir la discriminación. Finalmente, se exponen las medidas incluidas en la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*.

En el segundo, se desarrolla el marco conceptual de las medidas positivas y porque son necesarias para contribuir a la garantía del derecho a la no discriminación. Se explica que el marco conceptual del enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo, es el derecho internacional de los derechos humanos. Este enfoque reconoce a las personas como titulares de derechos y obliga al Estado a garantizar los derechos humanos; lo que reconoce, a su vez, el derecho a demandar prestaciones y conductas como obligaciones estatales. Se concluye que se trata de acciones igualitarias y no discriminatorias y por lo tanto son necesarias para la garantía de acceso a otros derechos humanos.

Tercero, se incorpora como antecedente el Punto de Acuerdo presentado por la Diputada Marisela Zúñiga Cerón al presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad, donde se



instó a las instituciones del Gobierno de la Ciudad a proporcionar información sobre las medidas positivas implementadas durante 2022 a favor de la población LGBTTTI+, con base en el artículo 29 de la LPRED, y se recuperan los criterios<sup>1</sup> sugeridos por el COPRED para el envío de la información.

Con base en el marco normativo y conceptual, se presentan las acciones reportadas por diferentes entidades que se consideran medidas positivas y su descripción o resultados de la implementación.

Por último, se presentan algunas consideraciones y hallazgos producto de la revisión de la información. Se muestran las áreas de oportunidad para el diseño e implementación de medidas positivas dirigidas a las personas LGBTTTI+.

---

<sup>1</sup> Dichos criterios fueron enviados como anexo al oficio COPRED/P/COPPyL/SEv/210/2022, fechado el 17 de agosto de 2022, dirigido a titulares de las dependencias, órganos desconcentrados, órganos descentralizados, entidades y alcaldías de la administración pública de la Ciudad de México.

## 2. Marco Normativo

En este apartado, se retoman los instrumentos del derecho internacional que fijan el límite entre las distinciones justificadas e injustificadas en la aplicación de instrumentos de política pública por parte de los Estados, se repasa la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y, en el ámbito local, *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*.

Lo anterior porque, del derecho internacional, se desprende el enfoque de derechos, mismo que incluye la definición y aplicación de medidas positivas. Asimismo, se mencionan los principales instrumentos legislativos dado que las instituciones que componen el Estado en sus tres niveles, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y particularmente, tienen la obligación *no discriminar*.

### 2.1 Ámbito internacional y nacional

La promoción y el fomento del respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales representaron una finalidad central para la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El artículo 1° de la *Carta de Naciones Unidas*, establece:

*Los propósitos de las Naciones Unidas son: ... (2) Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.*

En paralelo, la Carta de la ONU y posteriormente la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, se centraron en los derechos individuales y en el principio de no discriminación, haciendo poca referencia a las minorías.

Sin embargo, en 1947, la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas formó una Subcomisión para la Prevención de la Discriminación y la Protección de las Minorías. En 1950, la Subcomisión presentó un artículo relativo a la protección de minorías para su inclusión en el proyecto del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. La Comisión de Derechos Humanos aprobó dicha propuesta y la incorporó como el artículo 27 en el *Pacto de Derechos Civiles y Políticos*. Por lo tanto, el Pacto en comento incluye una disposición sobre igualdad en su artículo 26 y una protección especial de minorías en el artículo 27, que establece:

*En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los*



*demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.*

La promulgación de los artículos 26 y 27 del Pacto llevan a una conclusión en el ordenamiento jurídico internacional que fue recogida por el Relator Especial Francesco Capotorti de la Subcomisión en un estudio sobre Derechos de las Personas que Pertenecen a Minorías Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, donde se señala que: “la prevención de la discriminación por una parte y la implementación de medidas especiales para proteger a las minorías por la otra no son más que dos aspectos de un mismo problema: el de asegurar completamente la igualdad de derechos a todas las personas”<sup>2</sup>.

Lo anterior, considera tomar en cuenta las diferencias y no sólo otorgar un trato idéntico a personas que se encuentran en una situación de desventaja, ya que si se otorga el mismo trato a todas las personas, sin considerar sus características particulares, podría ser incluso discriminatorio. De esas valoraciones surgen las medidas especiales o, también llamadas en el derecho internacional, medidas especiales de protección; esas medidas están orientadas a eliminar condiciones que causan o perpetúan la discriminación y se adoptan, en ocasiones, por un período limitado y sólo por el tiempo necesario para remediar la discriminación de facto.

Otros tratados internacionales posteriores, contemplaron disposiciones relativas a la no discriminación y también ciertas medidas especiales de protección y se preocuparon de asegurar su compatibilidad. Algunos de estos tratados fueron:

- I. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación (en materia de Empleo y Ocupación) (N° 111),
- II. La Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,
- III. La Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, (CEDAW) y

---

<sup>2</sup> Bayefsky, Anne F. *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*, (Human Rights Law Journal Vol. 11, N° 1-2, 1990), 25.

#### IV. Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia

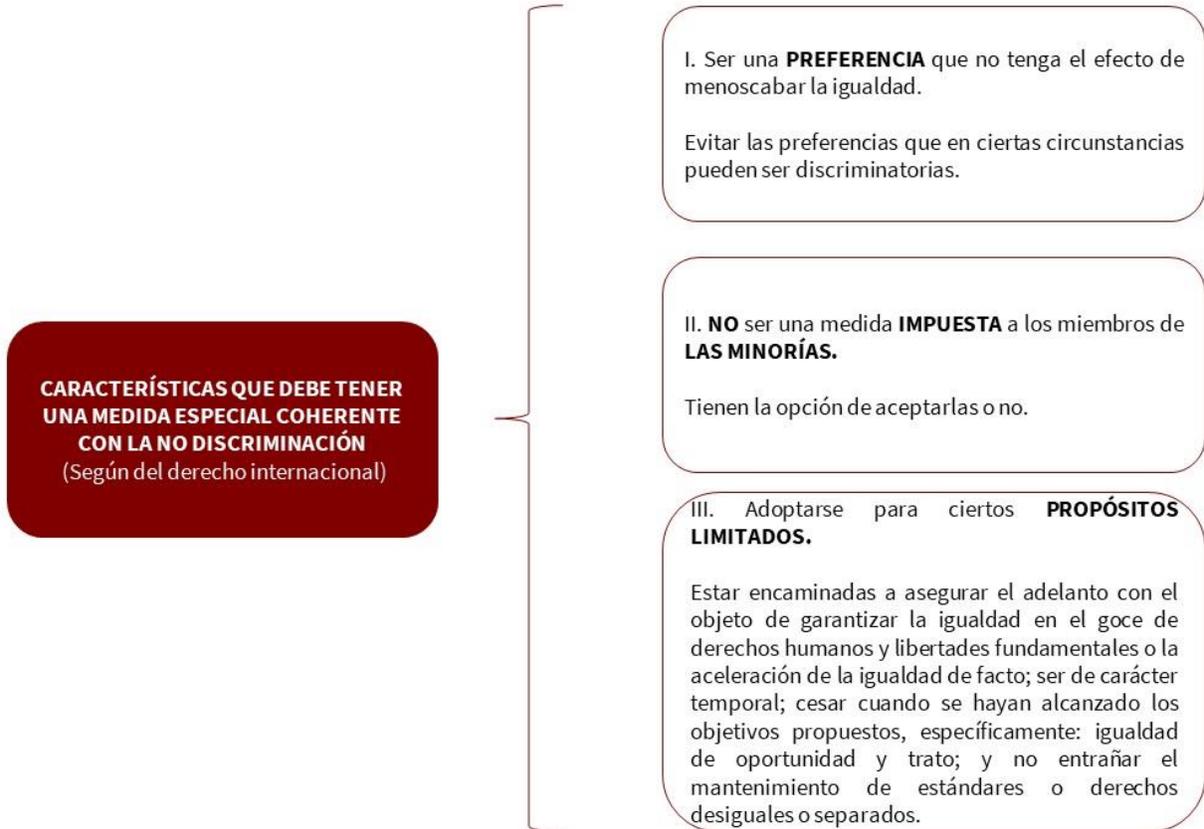
En este contexto, las medidas especiales se orientan a lograr la igualdad a grupos que históricamente han visto coartado su ejercicio de derechos y, mientras no se logre ese objetivo, dichas medidas no implican discriminación. Tal como lo señala el Comité de Derechos Humanos en un Comentario General acerca de la no discriminación: "...en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima con arreglo al Pacto".<sup>3</sup> Estas medidas, deben cumplir con tres características básicas según el derecho internacional, (Ver ilustración 1).

---

<sup>3</sup> CCCPR/C/21/Rev. I/Add. 1. Aprobado por el Comité de Derechos Humanos en virtud del artículo 40(4) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la reunión del 21 de noviembre de 1989. Citado por Anne F. Bayefsky (1990).



**Ilustración 1. Características que debe tener una medida especial según el derecho internacional.**



**Fuente:** Elaboración propia con base en “*The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*”, Anne F. Bayefsky (1990).

En algunos casos, la jurisprudencia internacional sugiere que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas especiales para lograr la igualdad. Los Comités de Derechos Humanos y para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, han dado indicaciones de que la implementación de la igualdad exige en ocasiones la implementación de medidas especiales por parte del Estado.

A nivel nacional, la lectura referente al marco jurídico sobre la no discriminación, es la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, publicada en junio de 2003. En ella se establece como discriminación:

... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir,

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;<sup>4</sup>

En 2014 se realizaron modificaciones a la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* en las que se derogaron todos los artículos del Capítulo III “Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades”, durante la misma modificación se incorporó el Capítulo IV donde se definen las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que es el marco conceptual predominante y que también se ha reflejado en la Constitución Política de la Ciudad de México y en algunas leyes secundarias del ámbito local.

Cabe comentar que, en noviembre de 2013, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) dio a conocer la colección *Legislar sin discriminación*, en el tomo I se destacaba que mientras que las acciones afirmativas eran temporales las medidas positivas abarcaban también a las de carácter permanente; sin embargo, la reforma publicada a la LFPEd del 19 de marzo de 2014 ya no consideró este aspecto.

En el artículo 15 Bis, se aclara que la adopción de este tipo de medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria y que la misma debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales. En la siguiente ilustración se esquematizan las medidas contenidas en la ley federal vigente.

---

<sup>4</sup> *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 2023. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>



## Ilustración 2. Tipos de medidas especiales según la LFPED.

Medidas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación que forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público.



**Fuente:** Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2023.

## 2.2 Ámbito local

Así como a nivel federal el reconocimiento igual de nuestras diferencias y la cláusula antidiscriminatoria se explicita en el artículo 1° de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, a nivel local en el artículo 4° de la *Constitución Política de la Ciudad de México*, se indica que:

*“Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad,*

*discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”<sup>5</sup>*

Esta caracterización del derecho a la igualdad no sólo se identifica como “igualdad formal ante la ley”, es decir, somos individuos formalmente iguales ante la ley, por esto se agregó **de facto** porque hay personas que pertenecen a grupos que se encuentran en situaciones de desigualdad estructural. Frente a esto tenemos dos caras de la misma moneda: la igualdad material o sustantiva hará un llamado a eliminar los obstáculos existentes para las personas o el grupo; en tanto que, la igualdad estructural “buscará identificar las causas de esos obstáculos para impedir su persistencia”<sup>6</sup>.

Es relevante señalar que la identificación de la igualdad formal y el énfasis en la naturaleza estructural de la desigualdad no son contrarias entre sí, en palabras de Serrano y Ortega: “(...) el factor medular está en la igual valoración de las diferencias y ello conlleva la tarea de hacernos cargo de ellas. No solo identificarlas y sancionarlas, sino transformar las relaciones asimétricas de poder que se generan a partir de esas diferencias. La igualdad como no discriminación nos ayuda a identificar obstáculos, la igualdad como no sometimiento nos ayuda a eliminar la fuente de generación de esos obstáculos”.<sup>7</sup>

El reconocimiento de la igualdad ante la ley también impone obligaciones y deberes particulares al Estado con respecto a las personas que se encuentran en condiciones de desigualdad. Es por ello que el Estado asume su papel y con el respaldo jurídico que traza, se sientan las bases para

---

<sup>5</sup> *Constitución Política de la Ciudad de México*. Última reforma publicada el 24 de marzo de 2023 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Disponible en [http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/70972/69/1/0](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/70972/69/1/0)

<sup>6</sup> Serrano, Sandra y Ortega, Adriana. *El principio de igualdad y no discriminación y la perspectiva de género. Serie de Guías de Estudio de la Maestría en Derechos Humanos y Democracia*. (México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. 2016), 46.

<sup>7</sup> *Ibidem.*, p. 23.



que la acción pública se focalice en implementar distintas medidas que permitan modificar -o al menos contener- las condiciones estructurales en las que se sustenta dicha desigualdad.

### **Medidas positivas en la Ciudad de México**

Las medidas positivas son acciones deliberadas y coherentes, que las instancias públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente<sup>8</sup> en el acceso y disfrute de sus derechos humanos.<sup>9</sup>

Además, la Constitución Política local, señala en el artículo 11. Ciudad incluyente, apartado “B. Disposiciones comunes”, lo siguiente:

1. *Las autoridades de la Ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de los grupos de atención prioritaria y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.*

(...)

3. *Se promoverán:*

- a) *Medidas de nivelación con enfoque de atención diferencial, atendiendo las causas multifactoriales de la discriminación;*

Asimismo, también es relevante señalar lo que se estipula en la *Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México* sobre este tipo de medidas:

---

<sup>8</sup> En la Ciudad de México esos grupos históricamente discriminados se incluyen en la Constitución Política de la Ciudad de México en el Artículo 11, Inciso A Grupos de atención prioritaria.

<sup>9</sup> Pacheco, Mireya Del Pino. *Catálogo de medidas para la igualdad*. (México: Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2015).

*Artículo 123. Las autoridades de la Ciudad de México, en el ámbito de sus competencias, implementarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa para asegurar que toda persona reciba un trato digno y favorecer la igualdad sustantiva en la Ciudad.*

*Dichas medidas serán de carácter obligatorio y transversal, así como en el diseño, gestión, ejecución y evaluación de políticas públicas.*

*Artículo 124. Las medidas de nivelación son aquellas que tienen por objeto superar o eliminar las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades a grupos de atención prioritaria. (...)*

*Artículo 125. Las medidas de inclusión son disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad. (...)*

*Artículo 126. Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, 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.*

*Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.<sup>10</sup>*

Otro de los ordenamientos jurídicos locales que enmarcan la implementación de las medidas positivas, es la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (LPRED). Estas medidas han estado contempladas desde que la ley entró en vigor (25 de febrero de 2011); pero con la reforma del 14 de octubre de 2020 no sólo se precisaron, sino que se estableció un

---

<sup>10</sup> *Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México*. Última reforma publicada el 7 de junio de 2019 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Disponible en [http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/66399/31/1/1](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66399/31/1/1)



marco de actuación para su implementación. Con la reforma del 2020, se armonizaba el contenido de la ley con la Constitución Política de la Ciudad de México, que entró en vigor el 17 de septiembre de 2018, como se ordenaba en los transitorios.

El objetivo de las medidas positivas y el tipo de medidas que las componen se instituyen en el artículo 19 de dicha Ley:

*Las medidas positivas tienen 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, comprenden:*

- I. Medidas de compensación;*
- II. Medidas de inclusión;*
- III. Medidas de nivelación; y*
- IV. Acciones afirmativas.*

Y en el artículo 20 de dicha ley, se establece la obligación jurídica de adoptarlas:

*Los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, divulgarán las medidas positivas<sup>11</sup> de manera accesible y a quienes se dirigen, dentro del plazo de 30 días hábiles 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 estableces en su estatuto orgánico.*

---

<sup>11</sup> En la Ciudad de México, para los efectos de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, las medidas positivas se definen como:

*“XXXIII. 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.”*

### Ilustración 3. Tipos de medidas positivas según la LPRED.

#### 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.

#### MEDIDAS DE COMPENSACIÓN

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.

#### 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.

**Fuente:** Elaboración propia con base en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2023.

#### 2.2.1 Las obligaciones de los entes públicos de la Ciudad de México

De los artículos 20, 21 y 22 de la LPRED, se desprenden las siguientes obligaciones de los entes públicos de la Ciudad:

1. Divulgar las medidas positivas de forma accesible y a quienes se dirigen en un plazo de 30 días hábiles siguientes a su comienzo o fecha de publicación.
2. Reportar periódicamente al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) las medidas positivas que adopten.
3. Promover las condiciones para que el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria se materialice.
4. Llevar a cabo acciones generales a favor de las personas y grupo de atención prioritaria para garantizar la ejecución de medidas positivas.



### 2.2.2 Medidas positivas como acciones generales en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPRED)

Las precisiones a las acciones generales para la ejecución de medidas positivas, fueron incorporadas en la LPRED considerando que, el reconocimiento de las identidades individuales y colectivas en la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM), se retoma como principio la igualdad sustantiva y se asume como eje vertebral del entramado normativo.<sup>12</sup>

Ahora bien, para avanzar hacia la igualdad sustantiva, en el artículo 22 de la Ley se fijan acciones generales que los entes públicos deben llevar a cabo con el fin de garantizar la ejecución de medidas positivas:

*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;*

*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;*

---

<sup>12</sup> Dictamen que presenta la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México referente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*.

*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.*

### **2.2.3 Medidas positivas como acciones específicas dirigidas al grupo prioritario de personas LGBT+ en la LPRED**

Considerando la inclusión de los grupos de atención prioritaria (GAP) en la CPCM y las perspectivas transversales, entre las que sobresale la de igualdad y no discriminación; las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas que el enfoque de atención diferencial debe darse a las personas, así como la obligación de garantizar la mayor protección a



las víctimas de discriminación en la Ciudad de México,<sup>13</sup> se reforzaron en la LPRED una serie de medidas específicas para cada uno de los GAP. Tomando en cuenta que el PdA señala medidas para un grupo específico, a continuación, se mencionan las que corresponden al colectivo LGBTTTI+, que aparecen en el 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;*

---

<sup>13</sup> *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 15 de junio de 2016. Disponible en: [http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/68304/31/1/1](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/68304/31/1/1)

*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 LGTBTTI; 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.*

### **3. Marco conceptual**

La igualdad y no discriminación es un derecho inherente a todas las personas y, a la vez, un principio de actuación pública que constituye obligaciones que deben ser acatadas por toda autoridad y ente público. Como derecho humano, la igualdad y no discriminación se encuentra reconocida en el derecho internacional y la normatividad federal y local. Bajo la lógica de este derecho, las personas son iguales, y este reconocimiento sustenta las cláusulas que impiden a cualquier autoridad hacer distinciones que resulten discriminatorias.

El “enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo” tiene como marco conceptual el derecho internacional de los derechos humanos, que es aceptado por la comunidad internacional y que puede ofrecer un sistema coherente de principios y reglas.<sup>14</sup>

El enfoque basado en derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado a garantizar su acceso. Este concepto busca cambiar la lógica de los procesos de elaboración de las políticas, para que el punto de partida no sean personas que requieren de asistencia, sino personas con derecho a demandar prestaciones y conductas como obligaciones estatales.<sup>15</sup>

Los instrumentos internacionales fijan estándares encaminados a orientar las políticas públicas, mismos que posteriormente serán la norma en la que se basarán las intervenciones de los

---

<sup>14</sup> Abramovich, Víctor. *Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo* (Buenos Aires: Revista de la CEPAL 88, 2006), 36.

<sup>15</sup> Ídem.



mecanismos de supervisión para verificar si las políticas y medidas adoptadas se apegan o no a ellos.<sup>16</sup>

Como se observó en el preámbulo legal, el derecho internacional de los derechos humanos no formula políticas públicas, sino que establece los estándares que a su vez servirán de marco a las políticas que cada Estado defina.

### 3.1 Discriminación y medidas positivas

El principio de inclusión, que es de aplicabilidad del enfoque de derechos en las políticas públicas, es enriquecido al vincularlo con los estándares legales sobre igualdad y no discriminación. Además de requerir del Estado, la obligación de no discriminar, en algunos casos, necesita la adopción de medidas para garantizar la inclusión de grupos o sectores de la población tradicionalmente discriminados. Esas medidas se conocen en el derecho internacional como medidas especiales o medidas positivas.<sup>17</sup>

“Las medidas positivas son acciones deliberadas, coherentes, que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente —o de manera reiterada— en el acceso y disfrute de sus derechos humanos, las libertades y los bienes y servicios públicos”.<sup>18</sup>

Las medidas positivas son, por tanto, políticas antidiscriminatorias que requieren de un diseño acorde con el objetivo de la búsqueda de igualdad para los grupos discriminados, la disposición presupuestaria, la planificación y ejecución de acciones bien sean de carácter inmediato o de cumplimiento progresivo, que amplíen y profundicen el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación. *Se trata entonces de acciones igualitarias, no discriminatorias.*<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, 43.

<sup>17</sup> Bayefsky, Anne. The Principle of Equality or Non Discrimination Law (Human Rights Law Journal, 11, 1990).

<sup>18</sup> Pacheco, Mireya Del Pino. Catálogo de medidas para la igualdad. (México: Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2015), 51.

<sup>19</sup> *Ibíd.* P. 53.

Como se mencionó con anterioridad, en la Ciudad de México, específicamente, en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se contemplan cuatro tipos de medidas positivas: medidas de compensación, medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas:

a) Medidas de compensación

Son acciones orientadas a atender necesidades específicas de uno de los GAP para reducir la brecha de desigualdad. Una medida de compensación es, por ejemplo, la instalación de la Unidad de Salud Integral para Personas Trans, con el propósito de contribuir a la promoción, atención e inclusión de la población trans en los servicios de salud.

b) Medidas de inclusión

Son medidas preventivas o correctivas para eliminar mecanismos excluyentes o actitudes desventajosas que limitan la no discriminación. Una medida de inclusión es, por ejemplo, la modificación de los lineamientos específicos, en la Policía Bancaria e Industrial (PBI), para otorgar la “Licencia por Paternidad y Adopción” para dar licencia a familias lesbomaternales porque es el reconocimiento del derecho a conformar una familia en el espectro de la diversidad de familias y que cualquier persona, independientemente de su orientación sexual, pueda hacer valer su derecho a contar, en este caso, con una licencia de parentalidad y/o adopción.

c) Medidas de nivelación

Son acciones dirigidas a eliminar los obstáculos físicos, de comunicación, normativos o de otro tipo para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Una medida de nivelación es, por ejemplo, la traducción en lenguas indígenas de infografías sobre el proceso administrativo de “Reconocimiento de Identidad de género” puesto que contribuye a eliminar obstáculos de comunicación para ejercer el derecho a la identidad de las personas trans pertenecientes a comunidades indígenas residentes.

d) Acciones afirmativas

Son medidas de tipo especial, temporales y muy específicas, para corregir la discriminación mientras subsista una situación particular, por esta razón deben ser adecuadas y proporcionales a la misma. Aunque dan un trato prioritario o preferencial, no se consideran medidas discriminatorias por estar orientadas a terminar con una situación que pone en riesgo el ejercicio de derechos de un grupo históricamente discriminado. Una acción afirmativa es, por ejemplo, la



asignación cuotas porcentuales de la totalidad del personal para contratación de personas que pertenecen a algún grupo de atención prioritaria en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Otras muy conocidas son los vagones exclusivos para mujeres en el metro de la ciudad, o los espacios en el microbús.

### **3.2 ¿Por qué son necesarias las medidas positivas?**

Es importante resaltar la necesidad de las medidas positivas que involucran un trato preferencial hacia los grupos de atención prioritaria y/o los grupos discriminados, que surgen desde las teorías de la justicia y el bienestar en las sociedades democráticas de derechos. En consecuencia, cuando se trata de consolidar a la Ciudad de México como ciudad de derechos, la implementación de medidas positivas es necesarias para construir las vías a una sociedad que viva con garantía de acceso y ejercicio de sus derechos humanos (algunos de ellos reconocidos en la CPCM). Desde el enfoque de derechos humanos, se las considera como necesarias para que se materialice la igualdad sustantiva, es decir, son actos del Estado que compensan y pretenden remediar la desigualdad de trato reiterada.

Las medidas positivas tienen por objeto remediar la desigualdad de trato histórica y estructural. Implican un trato preferencial y legítimo, hacia los grupos de atención prioritaria (GAP),<sup>20</sup> ya que en ellos se encuentran personas que han experimentado mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos, lo que los convierte en grupos que han sido históricamente discriminados.

Cabe hacer énfasis en que el artículo 7 de la LPRED no considera a las acciones, omisiones o prácticas que establezcan un trato diferenciado entre la población como discriminatorias, siempre que estas acciones o prácticas tengan por objeto alcanzar la igualdad sustantiva de oportunidades y de trato.

---

<sup>20</sup> Los Grupos de Atención Prioritaria son, de acuerdo con la Constitución Política de la Ciudad de México, personas que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Es decir, se pueden establecer medidas para favorecer la igualdad de oportunidades de colectivos social e históricamente desfavorecidos cuando estén destinadas a eliminar o a reducir las desigualdades persistentes. A través de éstas, se buscará que los grupos de atención prioritaria tengan las mismas oportunidades que aquellos no considerados vulnerables.

Este tipo de acciones pueden generar confusión al considerarlas como un trato preferencial hacia las personas o colectivos menos favorecidos, es mejor dicho, un trato diferenciado justificado para corregir la discriminación de que han sido objeto. Entonces, la finalidad es y será eliminar los obstáculos que aún existen para estas personas en el ejercicio de sus derechos y promover un acceso justo a la igualdad de oportunidades.

#### **4. Medidas positivas implementadas**

El 15 de julio de 2022, la diputada presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México, Marisela Zúñiga Cerón, presentó al presidente de la Mesa Directiva 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.

Posteriormente, por parte del COPRED, se enviaron mediante oficio, una serie de criterios sugeridos para facilitar el reporte de las medidas positivas al Congreso, quedando los siguientes:

- **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 LPRED 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.
- **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.

Además, se hizo hincapié en que la solicitud del Congreso no se trata de un informe de acciones generales implementadas en favor de la población LGTBTTI+, ya que las medidas positivas son particulares y responden a un objetivo específico. Por ello, se proporcionaron las definiciones sobre medidas positivas que contempla la LPRED.

#### **4.1 Respuestas de las entidades públicas de la Ciudad de México**

De acuerdo con la solicitud derivada del Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022, respondieron 18 entes públicos pertenecientes a la Administración Pública de la Ciudad de México, listados a continuación:

- Alcaldías Cuajimalpa y Miguel Hidalgo
- Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México (CFILMA)
- Instituto de las Personas con Discapacidad (INDISCAPACIDAD)
- Policía Bancaria e Industrial (PBI)
- Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)
- Secretaría de Cultura (SECULT)
- Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI)
- Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil (SGIRPC)
- Secretaría de la Contraloría General (SCG)
- Secretaría de las Mujeres (SEMUJERES)
- Secretaría de Medio Ambiente (SEDEMA)
- Secretaría de Pueblos y Barrios originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI)
- Secretaría de Salud (SEDESA)
- Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC)
- Secretaría de Trabajo y fomento al Empleo (STyFE)
- Secretaría de Turismo (SECTUR)



De la información que proporcionaron las instancias y una vez hecho el análisis y depuración de la misma, se recuperaron 24 medidas que se incorporaron al listado total de medidas positivas. Además, para complementar el reporte, se incluyeron acciones reportadas directamente al COPRED por esas instancias, en relación con el cumplimiento del *Acuerdo por el que se declara a la Ciudad de México “Ciudad Amigable con la población LGTBTTTI”*. Por consiguiente, se incluyeron otras 14 medidas positivas al listado. En total, se presentan 38.

Las acciones consideradas en el presente documento se ordenaron con base en las definiciones y características que deben tener las medidas positivas y las definiciones que aparecen en la LPRED.

#### **4.2 Medida positiva reportada relacionada con el artículo 2 de la LPRED**

En el artículo 2 de la LPRED<sup>21</sup>, se señala la obligación de los entes públicos de la Ciudad de promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en las disposiciones legales aplicables, así como de fortalecer acciones para promover una cultura de igualdad (fracción II). En cumplimiento a lo anterior, y producto del *Acuerdo por el que se establecen lineamientos de paternidad y maternidad responsable, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias del Distrito Federal*, la Policía Bancaria e Industrial resolvió otorgar licencia parentalidad a una policía en una familia lesbomaternal.

---

<sup>21</sup> El artículo 2 señala “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.”, LPRED, pág. 1.

**Tabla 1. Medida positiva implementada en 2022 dirigida a la población LGBTTTI, apegada al artículo 2 de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de desarrollo	Descripción
1	PBI	Autorización de licencia de parentalidad a petición de mujer policía que se encuentra en una relación familiar lesbomaternal	Personas lesbianas	Julio 2022	Se otorgó licencia de paternidad a una policía en una relación lesbomaternal. La Coordinación Jurídica enfatizó a la Dirección Administrativa de la corporación la necesidad de actualizar los Lineamientos correspondientes a la Licencia por "Paternidad y adopción".

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022.

Esta medida, de reciente implementación, es un parteaguas a favor de los derechos de la población LGBTTTI+ de la que se derivaron modificaciones en los lineamientos específicos para paternidad y adopción (normativa), mismos que después de ser actualizados, serán difundidos a todas las personas servidoras públicas que laboran en la PBI. También, al otorgar la licencia de parentalidad a una persona en una relación conformada por dos mujeres, se respeta la composición y diversidad de su familia y, adicionalmente, contribuyó a que se actualizarán los Lineamientos para reconocer y respetar la composición y diversidad de familias formadas por el personal que labora en la PBI; lo que se apega a la fracción VI del Artículo 29 de la LPRED.

Es importante aclarar que no se trata de una licencia de paternidad, por cuanto a que la licencia se le da a la mujer policía en su calidad de madre, aunque ella no haya sido la madre biológica del hijo o hija. No se trata de una licencia de paternidad<sup>22</sup>, ya que es claro que ella funge como madre en una familia lesbomaternal. Las parejas del mismo sexo no cumplen roles de género dentro de sus familias, siendo una persona la madre y otra el padre. Ambas son madres o, en su caso, ambos son padres.

---

<sup>22</sup> El artículo 21, fracción II, inciso a) de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México establece la obligación de promover la convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar reconociendo el derecho a las licencias de maternidad para casos de adopción y paternidad para el nacimiento o adopción de hijos e hijas.



### 4.3 Medida positiva reportada relacionada con el artículo 21 bis de la LPRED

En el artículo 21 bis de la LPRED<sup>23</sup>, se señala que corresponde a los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, promover el desarrollo de las personas y su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social de la Ciudad de México. En observancia a lo anterior, la Secretaría de Cultura de la Ciudad proporciona apoyo económico para la organización del Festival Internacional por la Diversidad Sexual (FIDS).

**Tabla 2. Medida positiva implementada en 2022 dirigida a la población LGBTTTI, apegada al artículo 21 bis de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Secretaría de Cultura	Apoyo económico para la organización del Festival Internacional por la Diversidad Sexual (FIDS)	LGBTTTI	Mayo a julio de 2022	Otorgamiento de apoyo económico a la Red Mexicana VIH Sida, para organizar el evento conocido anteriormente como la Semana Cultural Lésbica Gay, que ha sido uno de los eventos artísticos y culturales más importantes de la comunidad LGBT en México.

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para el Informe de Acciones LGBTTTI 2022.

Esta medida, contribuye la promoción de la participación del colectivo LGBTTTI+ en la vida cultural de la Ciudad, ya que el Festival Internacional por la Diversidad Sexual (FIDS) presenta lo más sobresaliente de las expresiones artísticas de dicho grupo. Por otra parte, favorece la sensibilización de la población sobre el respeto y reconocimiento de los derechos humanos de este sector de la sociedad.

<sup>23</sup> El artículo 21 bis señala “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.”, LPRED, pág.11.

#### **4.4 Medidas positivas reportadas relacionada con el artículo 22 de la LPRED**

El artículo 22 de la LPRED<sup>24</sup>, se señala las acciones generales que los entes públicos deberán llevar a cabo a favor de las personas y grupos de atención prioritaria. Con base en este y sus diferentes fracciones, se presentan las medidas positivas reportadas por diferentes instancias en favor de las personas LGBTTTI+.

##### **4.4.1 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción III de la LPRED**

La fracción III del artículo 22 de la LPRED, dispone como parte de las acciones generales, las de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad, incluyendo la diversidad cultural y sexual, la identidad y expresión de género; dirigidas a las personas servidoras públicas y autoridades, así como a particulares que intervengan en cualquier etapa de instrumentación de la ejecución de medidas positivas. A este respecto, se reportaron 24 medidas, por parte de 11 entes públicos de la Ciudad de México, incluyendo dos Alcaldías.

---

<sup>24</sup> El artículo 22 señala que para garantizar la ejecución de las medidas positivas, los entes públicos llevarán a cabo acciones generales a favor de las personas y grupos de atención prioritaria, entre ellas las señaladas en la fracción 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, LPRED, pág. 11.



**Tabla 3. Medidas positivas implementadas en 2022 dirigidas a la población LGBTTTI, apegadas al artículo 22, fracción III de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Alcaldía Cuajimalpa	Publicación de infografía en Facebook	LGBTTTI+	14/10/2022	Se difundió infografía con información sobre ¿por qué la Ciudad de México es una Ciudad Amigable LGBTTTI? Señalando el mandato de Ley de proteger los derechos humanos de las personas que habitan, transitan y coexisten en ella, así como el reconocimiento a las familias homoparentales, lesbomaternales y el derecho a la adopción.
2	Alcaldía Miguel Hidalgo	Taller de Derechos Humanos de la Población LGBTTTI impartidos por la CDHCM	LGBTTTI	07/01/2022	Se impartió el taller con el objetivo de sensibilizar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía Miguel Hidalgo ante los temas de género y así lograr un mejor desempeño de sus funciones y cargos.
3	Alcaldía Miguel Hidalgo	Taller de Derechos Humanos de la Población LGBTTTI impartidos por la CDHCM	LGBTTTI	13/06/2022	Se impartió el taller con el objetivo de sensibilizar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía Miguel Hidalgo ante los temas de género y así lograr un mejor desempeño de sus funciones y cargos.
4	Instituto de las Personas con Discapacidad	Conversatorio Virtual “Las Personas con Discapacidad y la Diversidad Sexual”	LGBTTI	27/06/2022	Se realizó el conversatorio con interpretación en lengua de señas mexicana, se realizó en 2 horas y se tuvieron como temas: 1) “Cronología de la Diversidad Sexual, Orientación Sexual e Identidad de Género en las Personas con Discapacidad”, 2) “La transversalización de la discapacidad y la diversidad sexual” y 3) “Amor LGBTTTIQ+ en las personas con discapacidad y su discriminación en la comunidad”
5	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Prontuario LGBTTTI	LGBTTTI	Permanente	Herramienta para ser utilizada por el personal policial, conforme a lo estipulado en el "Acuerdo 55/2018 por el que se expide el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México para preservar los derechos humanos de las personas que pertenezcan a la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti e intersexual".
6	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Capacitación a los integrantes de la (Unidad de Seguridad Empresarial y Ciudadana) USEC	LGBTTTI	12/04/2022 y 13/04/2022	Capacitación para fortalecer los conocimientos de los integrantes de la Unidad de Seguridad Empresarial y Ciudadana, sobre la diversidad sexual e identidad de género.

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
7	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Difusión del "Decálogo por la Diversidad Sexual y de Género"	LGBTTTI	Permanente	Difundir entre los integrantes de la policía turística el "Decálogo por la Diversidad Sexual y de Género", el cual tiene como objetivo, reconocer, respetar, promover y asegurar el acceso a los derechos humanos de las personas LGBTTTI que habitan y transitan por la Ciudad de México, con el fin de que todo el personal fortalezca sus conocimientos y ejerzan sus derechos humanos para el desempeño de sus funciones en la actuación policial y administrativa.
8	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Programa de profesionalización 2022 de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México	LGBTTTI	01/01/2022 al 31/12/2022	Programas educativos generados por la Universidad de la Policía de la Ciudad de México que contienen en su malla curricular el objetivo es concientizar, sensibilizar y preparar al personal operativo de la Policía de Proximidad y el del Sistema Penitenciario en materia de género y preservación de los derechos humanos de las personas que pertenezcan a la Población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual encaminado tanto al conocimiento como al fortalecimiento de mecanismos y procedimientos para conducirse profesionalmente durante su actuación policial conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable en materia de no discriminación, y respeto al principio de igualdad de género, respeto a la orientación e identidad sexual de la población LGBTTTI y su derechos humanos.
9	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Cursos, pláticas y talleres, con la finalidad de informar, capacitar, sensibilizar y difundir el enfoque de Derechos Humanos	LGBTTTI	01/01/2022 al 30/06/2022	Cursos, pláticas y talleres, con la finalidad de informar, capacitar, sensibilizar y difundir el enfoque de Derechos Humanos, respeto a la dignidad de las personas y generar conciencia sobre la importancia de actuar en todo momento conforme a los principios de igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral y específicamente en el quehacer policial para garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos de todas las personas.
10	Policía Bancaria e Industrial	Sensibilización en materia de diversidad sexual e identidad de género	LGBTTTI	25/06/2022	Se difundió entre las personas servidoras públicas de la PBI una infografía con información sobre las personas LGBTTTIQ+; incluyendo conductas que de ser llevadas a cabo por parte de las y los policías se clasificarían como actitudes discriminatorias y prácticas contrarias a la actuación policial.
11	Policía Bancaria e Industrial	Plática sobre "Baños incluyentes"	Transexual y transgénero	15/09/2022	Plática informativa con el personal operativo, adscrito al sector D de la PBI, mismo que presta servicio intramuros en la Cineteca Nacional, con la finalidad de brindar información acerca de los baños incluyentes, los derechos de la población LGBTTTIQ+, la no discriminación, la importancia de garantizar los derechos humanos de esta población y en particular la



#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
					importancia de la actuación policial con respecto a los derechos humanos. Se realizó a solicitud del Jefe de servicio de la Cineteca Nacional con motivo de situación presentada en los baños mixtos de ese espacio público entre mujeres heterosexuales y transexuales.
12	Secretaría de Administración y Finanzas	Mesa informativa "Diversidad sexual"	LGBTTTI	No disponible	En el marco del mes del orgullo LGBTTTIQ+, se realizó una mesa informativa con el apoyo de la asociación Expo Orgullo, con la temática "Diversidad sexual", en donde se promovió el respeto a la no discriminación de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+ así como la promoción de los derechos sexuales y reproductivos.
13	Secretaría de Administración y Finanzas	Cine debate	LGBTTTI	No disponible	Proyección de 4 películas que cuentan historias sobre la comunidad LGBTTTIQ+. Durante las sesiones se invitó a las personas servidoras públicas participantes a reflexionar y pronunciarse en contra de los actos que vulneran directamente la dignidad de las personas.
14	Secretaría de Administración y Finanzas	Pláticas de sensibilización	LGBTTTI	06/06/2022 y 07/06/2022	Se brindaron pláticas de sensibilización al personal de la Dirección Ejecutiva de Desarrollo de Personal y Derechos Humanos, con la temática "El derecho a la igualdad y no discriminación en el servicio público"; en dichas pláticas, uno de los temas que se trató de forma específica fue el de la diversidad sexo genérica, explicando las diferencias existentes entre sexo biológico, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
15	Secretaría de Administración y Finanzas	Promoción y difusión del Día Internacional de la Visibilidad Trans	Transexual y transgénero	31/03/2022	Se envió, vía correo electrónico institucional, una infografía mencionando el reconocimiento de las personas del colectivo Trans como grupo de atención prioritaria en la Constitución Política de la Ciudad de México, artículo 11, inciso 8. También, se agregó el enlace electrónico a un vídeo de sensibilización sobre infancias trans.
16	Secretaría de Administración y Finanzas	Promoción y difusión del Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia	LGBTTTT	17/05/2022	Se envió, vía correo electrónico institucional, una infografía sensibilizando sobre la aceptación de la diversidad y el reconocimiento de los derechos independientemente de su orientación sexual e identidad de género. Además, se incluyó el enlace electrónico a un vídeo donde se documentan "7 testimonios de homofobia, lesbofobia y transfobia en México"; el vídeo sirve para ejemplificar acciones comunes en la sociedad mexicana que implican homofobia, lesbofobia o transfobia.

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
17	Secretaría de Administración y Finanzas	Sexualidades periféricas e Identidad de Género: Conversatorio a propósito del Día Internacional de la Bisexualidad	Bisexuales	23/09/2022	Se realizó un conversatorio con personas servidoras públicas, el cual fue dirigido por el Mtro. Luis Fernando Vélez Rivera, académico de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, con el objetivo de sensibilizarlas a fin de promover el respeto y a no discriminación a las personas bisexuales.
18	Secretaría de Medio Ambiente	Curso de capacitación "Las personas con discapacidad y la diversidad sexual"	LGBTTTI	Junio de 2022	3 personas servidoras públicas de la SEDEMA tomaron el curso, impartido por la SIBISO, en materia de derechos humanos de la Población LGBTTTI.
19	Secretaría de la Contraloría General	Curso de capacitación "Derechos de las personas LGBTTT+"	LGBTTTI	20/06/2022 al 15/07/2022	Durante el año 2022 se impartió el curso de capacitación "Derechos de las personas LGBTTT+" en colaboración con la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.
20	Secretaría de Salud	Curso básico de Identidades de Género	Transexual y transgénero	11/10/2022	Se impartió por parte de la Coordinación Comunitaria, un curso para sensibilizar al personal interno de la Unidad de Salud Integral para personas Trans en temas de género y diversidades sexo-genéricas.
21	Secretaría de Salud	Intersexualidad y salud: Herramientas para la igualdad de género en salud.	Intersexuales	08/07/2022 y 15/07/2022	Se capacitó a personal de salud de diversas Clínicas de la Ciudad de México para identificar la importancia del acceso a los servicios de salud de las personas intersexuales, para una mejor promoción, prevención y atención de su salud, sin discriminación, con enfoque de género, inclusión y pertinencia cultural.
22	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI)	KAMATI: Contando Mujeres. "Desafíos para expresar nuestras diversidades".	LGBTTTI	No disponible	Para dar a conocer la colaboración entre la Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (IESIDH) y la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI) y presentar a la población los avances en la traducción del Glosario LGBTTTI, en el marco del Día Mundial de la Diversidad Sexual y del Día Internacional del Orgullo LGBTTTI+, desde el área de igualdad indígena y de género de la SEPI, se realizó el programa especial de KAMATI: Contando Mujeres "Nuestra historia, desde la diversidad", titulado "Desafíos para expresar nuestras diversidades". En este programa estuvo presente la Subdirectora de Diseño y seguimiento Participativo de Políticas Públicas de Derechos Humanos de la Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (IESIDH); la Directora del Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual; y una joven intérprete y traductora de la comunidad ñajtro (mazahua).



#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
23	SEPI	Sesión de introducción con intérpretes y traductores sobre conceptos del Glosario LGBTTTI	LGBTTTI	No disponible	Se presentaron los conceptos del Glosario LGBTTTI a los intérpretes y traductores para que puedan comunicarlos, cuando les corresponda, a las personas que corresponda.
24	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	Segunda Jornada de Paternidad para la Igualdad en la Reducción de Riesgo de Desastres	LGBTTTI	No disponible	Atendiendo el objetivo específico de hacer visibles las dificultades que enfrentan o enfrentaron las mujeres y hombres homosexuales al informar a su papá sobre su identidad y/o preferencias sexuales, se busca también generar propuestas para que los hombres padres acompañen a su descendencia en el desarrollo de sus vidas en los espacios donde la discriminación (fobias a la diversidad) siguen teniendo expresiones brutales y puedan desarrollar convivencias sanas. Se realizó un panel con un experto en masculinidad y género y una madre de infancias trans. En la mesa se abordaron temas como el modelo de familia y las atribuciones que se le dan al hombre como padre; se impone la paternidad lejana y violenta lo que incluye en la mayoría de los casos la homofobia o lesbofobia. Ese modelo de familia convierte en algo complicado para hijas e hijos de la comunidad LGBTTTI abrirse a la familia y provoca que cuando se abren los padres recurran a alejarse esperando que sus hijas o hijos cambien. También se planteó la necesidad de la existencia de comunicación sin prejuicio dentro de la familia para que haya entendimiento y acompañamiento afectivo en las infancias trans.

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022 y la reportada por las instancias para el Informe de Acciones LGBTTTI+ 2022.

Las medidas de la tabla 3 comprenden cursos (4), capacitaciones (4), talleres (2), pláticas (2), conversatorios (2), mesas informativas (1), cine debate (1), panel con personas expertas (1), programa especial transmitido por internet (1); y acciones de difusión, como envío de infografías a personas servidoras públicas (5) con información que explica algunas obligaciones legales y actuaciones inadecuadas en el ejercicio del servicio público o de derechos de las personas LGBTTTI+.

Estas acciones se consideran dentro de las medidas de sensibilización y capacitación de las personas servidoras públicas y autoridades del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad de género y respeto a la diversidad; específicamente de la diversidad sexual, la identidad y expresión de género lo que favorece en la contribución al ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación del colectivo LGBTTTI+.

Destaca por su duración (casi 3 semanas), el curso de capacitación "Derechos de las personas LGBTTTI+" impartido a personas servidoras públicas de la Secretaría de la Contraloría General (SCG) en colaboración con la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México (EAP). La mayoría fueron acciones ejecutadas en una sesión o, en su defecto, correos o folletos/dípticos enviados o entregados.

#### **4.4.2 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción V de la LPRED**

La fracción V del artículo 22 de la LPRED<sup>25</sup>, coloca dentro de las acciones generales a favor de las personas y grupos de atención prioritaria la de brindar 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. En relación con la fracción mencionada, la SEPI reportó 2 medidas.

---

<sup>25</sup> La fracción V del artículo 22 indica "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;" LPRED, pág. 11.



**Tabla 4. Medidas positivas implementadas en 2022 dirigidas a la población LGBTTTI, apegadas al artículo 22, Fracción V de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Traducción en lenguas indígenas del Glosario LGBTTTI	LGBTTTI	No disponible	Traducción de 30 postales del Glosario LGBTTTI y de 2 infografías referentes al procedimiento Administrativo de Reconocimiento de Identidad de Género, en las siguientes lenguas: mazahua / jñatrjo; mixteco / tu'un savi; náhuatl, Milpa Alta / mexicano del centro alto; tsotsil / bats'i k'op; y mixe / ayuujk.
2	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Traducción en lenguas indígenas de 2 infografías referentes al procedimiento administrativo de Reconocimiento de Identidad de Género.	Transexual y transgénero	No disponible	Traducción de 2 infografías referentes al procedimiento Administrativo de Reconocimiento de Identidad de Género, en las siguientes lenguas: mazahua / jñatrjo; mixteco / tu'un savi; náhuatl, Milpa Alta / mexicano del centro alto; tsotsil / bats'i k'op; y mixe / ayuujk

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar Atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022 y para el Informe de Acciones LGBTTTI 2022.

Ambas medidas facilitan, por un lado, el acceso de las personas parte de la población LGBTTTI y pertenecientes a las comunidades indígenas residentes de la Ciudad a información sobre los términos del Glosario LGBTTTI, para que puedan incorporar esos conceptos y; por otro, el proceso administrativo para acceder al reconocimiento de identidad de género. Ambas, en favor de la accesibilidad en lenguas nacionales de acciones en favor del grupo de personas de la diversidad sexual y de género.

#### 4.4.3 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción X de la LPRED

La fracción X del artículo 22 de la LPRED<sup>26</sup>, señala como parte de las acciones generales a favor de las personas y grupos de atención prioritaria la de promover la cultura de la denuncia por cuestiones de discriminación y abuso de autoridad. Sobre este tema, la SCG reportó 1 medida.

**Tabla 5. Medida positiva implementada en 2022 dirigida a la población LGBTTTI, apegada al artículo 22, Fracción X de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Secretaría de la Contraloría General	Difusión de seguimiento a canalización con el COPRED	LGBTTTI	28/01/2022	Se difundió vía correo institucional el banner donde se invitaba a acercarse a la Dirección de Administración de Capital Humano si habían sufrido actos de discriminación al interior de la SCG para ser canalizados al COPRED.

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar Atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022.

Esta medida promueve la cultura de la denuncia por discriminación, con alusión la población LGBTTTI+, utilizando la bandera característica de dicho grupo. Sobresale que el banner alude directamente a denunciar actos de discriminación ocurridos al interior de la dependencia y ofrece la canalización al COPRED como la instancia encargada de recibir denuncias por presuntos actos de discriminación en instancias del Gobierno de la Ciudad.

---

<sup>26</sup> La fracción X indica “Promover la cultura de la denuncia por cuestiones de discriminación y abuso de autoridad”, LPRED, pág. 11.



#### 4.4.4 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 22, fracción XIII de la LPRED

La fracción XIII del artículo 22 de la LPRED<sup>27</sup>, indica dentro de las acciones generales a favor de las personas y grupos de atención prioritaria el 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 sus aplicabilidad y alcance de metas. En referencia a lo anterior, se reportaron 3 medidas implementadas por 2 instancias.

**Tabla 6. Medidas positivas implementadas en 2022 dirigidas a la población LGBTTTI, apegadas al artículo 22, fracción XIII de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Aplicación del cuestionario "Actitudes de la Policía de la Ciudad de México hacia la Población LGBTTTI"	LGBTTTI	28/01/2022	En el marco de la implementación y actualización 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) se aplicó el 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.
2 - 3	Secretaría de las Mujeres	Lesbianas en la luna	Lesbianas, bisexuales	07/10/2022 y 11/11/2022	Actividad coordinada por la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México y la Secretaría de las Mujeres, consiste en ir una vez al mes a una Alcaldía y visitar una Luna para visibilizar los servicios que tiene la Semujeres y las distintas instancias del Gobierno de la Ciudad de México, así como los servicios de

<sup>27</sup> La fracción XIII indica "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."

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
					<p>salud y prevención de las ITS que se ofrecen a la población lésbica, bisexual y de mujeres que se relacionan con otras mujeres o identidades no normativas.</p> <p>Se llevó a cabo en la Alcaldía Tlalpan y Miguel Hidalgo, respectivamente.</p>

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022 y para el Informe de Acciones LGBTTTI+ 2022.

Las medidas reportadas coadyuvan en la implementación y actualización 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 a visibilizar los servicios que tiene la Semujeres y las distintas instancias del Gobierno de la Ciudad de México, así como los servicios de salud y prevención de las infecciones de transmisión sexual que se ofrecen. Con ellas se contribuye en la coordinación de la prevención de violencias por parte de los cuerpos policíacos de la Ciudad hacia el colectivo LGBTTTI+ y a alcanzar mejores resultados en la aplicabilidad de servicios de prevención de la violencia y de salud hacia a la población lésbica, bisexual y de mujeres que se relacionan con otras mujeres o identidades no heteronormativas



#### **4.5 Medidas positivas reportadas relacionada con el artículo 29 de la LPRED**

El artículo 29 de la LPRED<sup>28</sup>, establece medidas positivas específicas a implementar por parte de los entes públicos en el ámbito de sus competencias a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas LGBTTTI+. Con base en este, se presentan las medidas específicas reportadas por la Secretaría de Salud y la Alcaldía Cuajimalpa. (Ver tabla 7).

##### **4.5.1 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 29, fracción I de la LPRED**

La fracción I del artículo 29 de la LPRED, instituye como medidas positivas específicas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para el colectivo LGBTTTI, el de diseñar, desarrollar y ejecutar programas de atención, asistencia, información, educación y asesoría en la salud, especialmente 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. Al respecto, la SEDESA reportó 5 medidas y la Alcaldía Cuajimalpa, 1 medida.

---

<sup>28</sup> El artículo 29 fracción I indica: “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;” LPRED, pág. 17.

**Tabla 7. Medidas positivas implementadas en 2022 dirigidas a la población LGBTTTI, apegadas al artículo 29, Fracción I de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Alcaldía Cuajimalpa	Aplicación de pruebas rápidas de ITS	LGBTTTI	02/12/2022	Se trabajó en conjunto con la asociación civil Expo Orgullo para realizar pruebas rápidas de detección de VIH y Sífilis, con esta acción se busca conocer la cantidad de personas que forman parte de la población LGBTTTI, así como a la población en general, brindando informes en materia de prevención de salud sexual.
2	Secretaría de Salud	Programa VIH Sida e ITS y Hepatitis C	LGBTTTI	No disponible	Facilitar el ingreso de todas las personas con diagnóstico clínico de infección por VIH/sida y por ITS, hepatitis C, priorizando a quienes carecen de seguridad social al programa de retrovirales gratuitos.
3	Secretaría de Salud	Programa de Medicamentos Antirretrovirales Gratuitos	LGBTTTI	No disponible	Programa que forma parte de la atención integral especializada para mejorar la calidad de vida de las personas afectadas. También se proporciona profilaxis con medicamentos antirretrovirales a personas con prácticas de alto riesgo a la infección por VIH (toma de medicamentos contra el VIH dentro de las 72 horas posteriores a una posible exposición al VIH para prevenir la infección por VIH), y realizar el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de las personas mono y coinfectadas por VIH y Hepatitis C.
4	Secretaría de Salud	Clínicas "Condesa". Clínica transgénero	Transgénero y transexual	No disponible	Se proporciona: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección oportuna de VIH y otras ITS</li> <li>• Acceso a tratamiento hormonal</li> <li>• Exámenes de Laboratorio que incluyen perfiles hormonales para seguimiento de la terapia y exámenes generales</li> <li>• Exámenes de Gabinete como USG pélvico y mamario</li> <li>• Servicios de Salud Mental</li> <li>• Servicios de Salud Bucal y Oftalmología</li> <li>• Diagnóstico y tratamiento de las ITS</li> <li>• Aplicación de Vacuna para VPH y Hepatitis B</li> <li>• Referencia a Centros de Segundo o Tercer Nivel cuando se requiere</li> </ul>



#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico y tratamiento de la Hepatitis C</li> </ul>
5	Secretaría de Salud	Clínicas "Condesa". Clínica Hepatitis C	LGBTTTI	No disponible	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de hepatitis C a través de pruebas rápidas y pruebas confirmatorias.</li> <li>• Contribuir a la eliminación de la Hepatitis C en pacientes coinfectados con VIH y en pacientes mono infectados</li> <li>• Detección, atención, tratamiento y seguimiento, de acuerdo al Plan Nacional de Eliminación de la Hepatitis C</li> <li>• Capacitación del Personal de Salud interno y externo, en Hepatitis C, tanto para la detección como en el uso de Pruebas rápidas para el personal de centros de Salud y para Organizaciones civiles.</li> </ul>
6	Secretaría de Salud	Unidad de Salud Integral para personas Trans	Transgénero	No disponible	<p>Se ofertan servicios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de la salud</li> <li>• Salud sexual</li> <li>• Consejería para Terapia Hormonal de Afirmación de Género (THAG)</li> <li>• Consejería para Profilaxis pre y post exposición para VIH</li> <li>• Reducción de daños, reforzando la prevención de infiltración de modelantes, la autohormonización o consumo de sustancias psicoactivas. De acuerdo a cada caso, se incluye referencias a otros servicios residenciales o ambulatorios, así como un componente psicoeducativo.</li> <li>• Acompañamientos psico-emocionales</li> <li>• Colaboración y difusión del trabajo realizado en la USIPT con organizaciones, instituciones y medios de comunicación.</li> <li>• Grupos de pares</li> <li>• Coordinación del programa de donación de ropa y calzado para personas usuarias de atención prioritaria para continuar y facilitar el proceso de reafirmación de género en quienes no cuentan con dicha vestimenta, sea porque no han podido romper el estigma para comprar</li> </ul>

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
					<p>directamente las prendas requeridas o porque, definitivamente, no tiene recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contención de familiares y/o redes de apoyo</li> <li>• Talleres interinstitucionales de sensibilización y promoción de la salud integral con enfoque de derechos humanos y género</li> <li>• Consultorías y capacitación a organizaciones e instituciones que dan intervenciones (atención, talleres, cursos, conversatorios, etc.) en favor de la salud individual, de pareja, familiar y comunitaria en las personas trans</li> <li>• Identificación y canalización a víctimas de las diversas expresiones de violencia como familiar, de pareja, laboral, escolar o comunitaria a las instancias correspondientes</li> <li>• Registro de datos estadísticos para informes de la USIPT</li> <li>• Gestión de las redes sociales de la USIPT</li> <li>• Gestión, coordinación y logística de los eventos que se llevan a cabo en la USIPT</li> <li>• Vinculación interinstitucional para garantizar acceso a: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La identidad de género</li> <li>▶ Empleo</li> <li>▶ Cultura</li> <li>▶ Educación</li> <li>▶ Acceso a la Justicia</li> <li>▶ No discriminación</li> <li>▶ Deporte</li> <li>▶ Información</li> <li>▶ Atención a víctimas de violencia sexual</li> </ul> </li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia con la información reportada por las instancias para dar Atención al Punto de Acuerdo del 15 de julio de 2022.



Las medidas implementadas por la SEDESA y en especial la atención integral de la Clínica Especializada “Condesa”, se distingue por los servicios dirigidos a la población LGBTTTI+; por su parte, la Unidad de Salud Integral para Personas Trans (USIPT) cumple con el propósito de ejecutar programas de atención y asesoría en salud a personas trans. Estas medidas, además, contribuyen al cumplimiento de las fracciones II y III del artículo 29 ya que coadyuvan en el acceso a los servicios públicos de salud y promueven el acceso de las personas trans a dichos servicios. Finalmente, la medida implementada por la Alcaldía Cuajimalpa, califica como medida positiva ya que se desarrolló considerando las necesidades específicas de la población LGBTTTI+ y brindó asesoría en salud, salud sexual e infecciones de transmisión sexual.

#### 4.5.2 Medidas positivas reportadas relacionadas con el artículo 29, fracción V de la LPRED

La fracción V del artículo 29 de la LPRED, señala como medida positiva específica a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas LGBTTTI+, la de 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. Sobre el tema, se reporta una medida positiva implementada por el COPRED.

**Tabla 8. Medida positiva implementada en 2022 dirigida a la población LGBTTTI, apegada al artículo 29, Fracción V de la LPRED.**

#	Entidad	Nombre de la medida	GAP	Periodo de implementación	Resultados/Descripción
1	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI)	LGBTTTI	Se implementa durante todo el año.	A través del análisis de políticas internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de una política de inclusión laboral se fomenta una cultura de igualdad y no discriminación, que garantice el acceso pleno a los derechos de las personas que viven y transitan en la Ciudad.

**Fuente:** Elaboración propia con información del COPRED.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), cumple con la fracción V porque realiza, entre otras, tareas de sensibilización e información a empresas y tomadores de decisiones dentro de las empresas (sector privado) sobre la población LGBTTTI y sus derechos laborales. Además, el GATI cuenta con presupuesto asignado y se implementa durante todo el año.

## 5. Otros hallazgos

Después de revisar la información reportada por las instituciones y el material probatorio y, compararlo contra el artículo 29 de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, en el que se especifican de forma no limitativa, los temas mínimos para los que se deben implementar medidas positivas dirigidas a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales, se identificó que no se reportaron medidas positivas que atiendan las fracciones IV, VII y VIII de la LPRED (Ver tabla 9).

**Tabla 9. Fracciones del artículo 29 de medidas positivas específicas para las que se reportaron medidas implementadas.**

Medidas positivas en favor la población LGBTTTI que la LPRED indica.		
	Fracción	¿Medidas positivas relacionadas con la fracción?
<b>Artículo 29.-</b> 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;	Sí
	II. Garantizar el acceso a los servicios públicos de salud;	Sí
	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;	Sí
	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;	No
	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;	Sí
	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;	Sí



Medidas positivas en favor la población LGBTTTI que la LPRED indica.		
	Fracción	¿Medidas positivas relacionadas con la fracción?
	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;	No
	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.	No

**Fuente:** Elaboración propia con base en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y la información reportada.

Con base en la tabla anterior, se identifica que hay áreas de oportunidad para el diseño e implementación de medidas positivas tendientes a:

1. 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. Al respecto, podrían implementarse convocatorias específicas o cuotas porcentuales respecto del total de la plantilla laboral. Existe una iniciativa en ese sentido en el Congreso de la Ciudad de México para el establecimiento de cuotas laborales para la población trans en la Administración Pública de la CDMX. Es importante resaltar que las cuotas por sí mismas no son suficientes, por lo que deben ser parte de políticas de cambio dentro de las dependencias públicas.
2. Se diseñen, desarrollen y ejecuten 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+. Sobre el tema, podrían trabajarse protocolos específicos de capacitación sobre diversidad sexual y de género, así como de prevención de violencia/bullying a niñas, niños y adolescentes o personas jóvenes que acuden a las instituciones educativas.
3. 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.

Además, sobre el contenido de la información reportada que no cumple con los criterios de ser una medida positiva, se observó que:

1. Hay poco entendimiento de lo que son las medidas positivas. Esta clasificación no parte de la idea de positivo como algo “bueno”, sino como favorecedoras de la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de los servicios públicos para alguno de los grupos de atención prioritaria.
2. Se siguen equiparando eventos sobre VIH/Sida no dirigidos a personas LGBTTTI+ con acciones a favor de las personas de la comunidad LGBTTTI+, reproduciendo el estigma que sólo este grupo padece y esparce la enfermedad.
3. Se considera como “medida positiva” el tener entre personas derechohabientes de los programas sociales o beneficiarias a miembros de la población LGBTTTI+ sin haber realizado convocatorias o proporcionado medidas de nivelación para su inclusión en los padrones. Equiparar el acceso universal con la implementación de medidas positivas, es inadecuado. De hecho, como se señala en el preámbulo legal, al no realizar ajustes para ofrecer acceso en condiciones de igualdad y no de universalidad, pudiera ser discriminatorio y por eso se requieren las medidas positivas.
4. Es recurrente el argumento de que compartir banners en redes sociales respecto al “Mes del orgullo LGBTTTI”, es una medida positiva. Es importante que las personas servidoras públicas identifiquen que la difusión de materiales como banners o infografías que sólo contienen ilustraciones sin mensajes específicos, no necesariamente califican como medidas de sensibilización. Los folletos o infografías difundidos deben contener información que contribuya a la reflexión y el cambio de conducta de la persona que la recibe. Como ejemplo de lo anterior, se presenta la infografía reportada por la Policía Bancaria e Industrial (Ver imagen 1).



Imagen 1. Infografía “Personas LGBTTTTI+” publicada el 25 de junio de 2022 por la PBI

# PERSONAS LGBTTTTIQ+

Forman parte de los **grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México** y se integran por personas **lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersex (LGBTTI)**.

Las primeras tres letras (**LGB**) son **orientaciones/preferencias sexuales**; las siguientes (**TT**) corresponden a **identidades de género**; la sucesiva **T** corresponde a una **expresión de género** y la **intersexualidad** corresponde a una **condición biológica**.

Las **personas LGBTTTTI** presentan **dificultades** para el pleno acceso a sus **derechos humanos** y a su **desarrollo**, debido a diversos estigmas y actos discriminatorios cometidos en su agravio.

Las **instituciones públicas** tienen la **obligación de respetar, proteger, promover y garantizar sus derechos**, respetar la orientación y preferencia sexual, la identidad y expresión de género.

**Incurres en actitudes discriminatorias y prácticas contrarias a la actuación policial**, si como persona servidora pública realizas comentarios de burla, agresivos, peyorativos; maltratas o detienes arbitrariamente a una persona de esa población y tienes **actitudes de homofobia, lesfobia, bifobia y transfobia**

**Recuerda que:** el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Leyes que de ella emanan prohíben y sancionan la discriminación.

La Ciudad de México cuenta con el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México para preservar los derechos humanos de las personas que pertenecen a la población LGBTTTTI.

**SOMOS DIVERSAS Y DIVERSOS, PERO CON IGUALDAD DE DERECHOS**

**Promovamos un trato digno igualitario, y no discriminatorio hacia las personas LGBTTTTI.**

**EN LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL TRABAJAMOS POR EL RESPETO Y LA PRESERVACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**Fuentes:**

1- Las siglas utilizadas obedecen a la denominación utilizada en la Constitución Política de la Ciudad de México y en las leyes secundarias. No obstante, se considera importante el uso de las siglas LGBTTTTIQ+ con el propósito de ser incluyentes.

2- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en México, 2019. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/INFESP-LGBTI%20.pdf>

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Presentación de la encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México, 2021. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS-2021-26Nov21.pdf>

3- Gaceta oficial de la Ciudad de México, de fecha 27 de septiembre de 2018. Disponible en: [https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/porta\\_old/uploads/gacetitas/8a5427565d75ba4535663092258e5ee0.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/porta_old/uploads/gacetitas/8a5427565d75ba4535663092258e5ee0.pdf)



Fuente: Material probatorio enviado por la PBI al COPRED.

Se puede observar que hay un apartado específico donde se menciona cuándo se cae en actitudes discriminatorias y prácticas contrarias a la actuación policial además de recordar que la Ciudad cuenta con un Protocolo de Actuación Policial. Ese contenido es de sensibilización específico para las personas servidoras públicas, que fueron el público objetivo de las infografías y que se desempeñan como policía de proximidad.

5. Es frecuente el argumento de participar repartiendo volantes, trípticos o instalar un stand el día de la “Marcha del orgullo”, es una medida positiva. Estas acciones, si bien proporcionan información para solicitar la incorporación a programas o acciones sociales, así como la oferta de servicios públicos, no cumplen con el propósito de las medidas positivas que es alcanzar condiciones de igualdad y eliminar prácticas discriminatorias. Sin embargo, sí se consideraron en el *Informe de Acciones LGBTTTI*.
6. Es recurrente el reporte de la colocación de banderas características de la población LGBTTTI+ o iluminar edificios públicos con colores de la diversidad y considerarla como parte de la “sensibilización” o “visibilidad” de los derechos de las poblaciones de la diversidad sexual y de género. La colocación de banderas o iluminación de edificios oficiales, tampoco se considera una medida positiva de sensibilización, porque los actos únicamente visuales, sin ningún otro mensaje, no transmiten información sobre los derechos de este grupo prioritario, ni eliminan, por sí mismas, prácticas discriminatorias, pero pueden ser complementarias de medidas positivas y se reflejan en el *Informe de Acciones LGBTTTI+*.



## 6. Conclusiones

Desde el año 2011, se incluyeron en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México las acciones generales para la implementación de medidas positivas así como las medidas positivas mínimas para quienes se consideraban grupos históricamente discriminados. A partir de 2020, se consideran los 14 GAP reconocidos en la Constitución Política local y se mantiene el de personas en situación de pobreza.

Aunque las reformas a la LPRED también señalaron que los entes públicos debían reportar y registrar las medidas positivas adoptadas al COPRED, no se había dado cumplimiento a ello por lo que el punto de acuerdo de 15 de julio de 2022 sirvió para recordar a las personas titulares de los entes públicos que existe la obligación de implementar medidas positivas para todas las instituciones públicas para todos los grupos de atención prioritaria. El Punto de Acuerdo sobre el que se elabora este reporte solamente solicitó la información respecto de la población LGBTTTI+, sin embargo, lo referente a las demás poblaciones o GAP sigue sin reportarse al COPRED.

Al tiempo que se solicitó el envío de información al Congreso de la Ciudad, habían transcurrido casi 2 años después de las reformas, dentro de ese periodo también transcurrió todo un ejercicio fiscal (el 2021) en el que se tuvo oportunidad de considerar desde la planeación anual la incorporación de medidas positivas.

Sin embargo, el reporte comprende medidas positivas reportadas durante el año 2022. Sobresale que, de las 38 medidas positivas implementadas y reportadas, 24 recaen en el artículo 22, fracción III, principalmente por la tarea de sensibilización. Es decir, el 63% de las medidas implementadas en 2022 se enfocaron sólo en la sensibilización de personas servidoras públicas y autoridades, así como a particulares que intervienen en cualquier etapa de instrumentación de las medidas positivas. Ese tipo de tareas de sensibilización hacia personas servidoras públicas, si bien son importantes, no son suficientes en sí mismas para lograr la igualdad sustantiva de las personas LGBTTTI+, esas acciones resultarían complementarias para medidas a largo plazo.

Por otra parte, en referencia a las acciones específicas, hay fortaleza en la política de salud en cuanto al acceso a los servicios públicos de salud y la asesoría en salud sexual, incluyendo VIH/sida e ITS, con la operación de la clínica Condesa y las jornadas de salud organizadas por las

Alcaldías en colaboración con OSC dirigidas a la población LGBTTTI+. Lo anterior también se plasma en el acceso a los servicios de salud para la reasignación de la concordancia sexo-genérica con la instalación en 2021 de la Unidad de Salud Integral para personas Trans (USIPT). Aunque la creación de esos entes de atención es un avance importante, aún queda pendiente la incorporación de medidas positivas en el resto de la red de servicios de salud pública.

En la administración pública de la Ciudad, la planeación, programación, presupuestación, implementación y el monitoreo de medidas positivas es aún incipiente, por lo que resulta importante la formulación de programas de capacitación para quienes toman decisiones y se involucran en las diferentes etapas de ciclo de las políticas, sobre derechos humanos y específicamente, derecho a la igualdad y la no discriminación.

Aunque el presente Reporte se centra sólo en las medidas dirigidas a la población de la diversidad sexual y de género, la LPRED contempla medidas positivas para otros grupos de atención prioritaria, que también deben incluirse en la programación anual de las instituciones públicas y deben reportarse al COPRED, tal como lo señala la ley en comento.

Si bien, aún queda camino por recorrer para avanzar en la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer gubernamental local, este documento enfatiza la obligatoriedad de las instituciones públicas para construir estrategias que incorporen dicha perspectiva, no sólo en el plano retórico, sino en el práctico.



## Bibliografía

- Abramovich, Víctor. «Una aproximación al enfoque de derechos.» *Revista CEPAL No. 88*, 2006: 35-50. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11102/088035050\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11102/088035050_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bayefsky, Anne F. «The Principle of Equality or Non Discrimination International Law.» *Human Rights Law* 11 (1990): 1-34. Traducción del Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Disponible en: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1072/Elprincipiodeigualdadynodiscriminacionenelderechointernacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- «Constitución Política de la Ciudad de México» Última reforma 30 de 11 de 2022. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/constitucion>
- Dictamen que presenta la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México referente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 10 de 09 de 2020. Disponible en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/f9e3be498e8c1adeeb1d40507d78896ef268cf09.pdf>
- Ferrajoli, Luigi. «Igualdad y diferencia.» En *Derechos y Garantías. La Ley del más débil*, de Luigi Ferrajoli, 73-96. Madrid: Trotta, 1999. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1952/3.pdf>
- «Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México» Última Reforma 15 de 06 de 2022. Disponible en: <https://COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Ley-para-Prevenir-la-Dicriminacion-de-CDMX.pdf>
- Pacheco, Mireya Del Pino. «Catálogo de medidas para la igualdad.» México: Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2015. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/CatalogoMedidas\\_WEB\\_Mireya\\_top\\_gri\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CatalogoMedidas_WEB_Mireya_top_gri_INACCSS.pdf)
- Serrano, Sandra y Ortega, Adriana. «El principio de igualdad y no discriminación y la perspectiva de género.» *Serie de Guías de Estudio de la Maestría en Derechos Humanos y Democracia*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016, página 51.

## **Acrónimos**

**CONAPRED.** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

**COPRED.** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

**CPCM.** Constitución Política de la Ciudad de México.

**GATI.** Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

**ITS.** Infecciones de transmisión sexual.

**LGBTITI+.** Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, Intersexuales y otros grupos relacionados con la diversidad sexual y de género, como las personas queers, asexuales y no binarias, entre otras.

**LFPED.** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**LPRED.** Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

**ONU.** Organización de las Naciones Unidas.

**OSC.** Organizaciones de la sociedad civil.

**PdA.** Punto de Acuerdo.

**Sida.** Síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

**VIH.** Virus de inmunodeficiencia humana.



[www.copred.cdmx.gob.mx](http://www.copred.cdmx.gob.mx)

Medidas Positivas  
**LGBTTTI 2022**