



**DISCRIMINACIÓN Y PERFILAMIENTO RACIAL  
DEL CUERPO POLICIAL HACIA POBLACIÓN  
INDÍGENA, AFRODESCENDIENTE Y  
MIGRANTE EN LA CIUDAD DE MÉXICO**



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

**Dra. Claudia Sheinbaum Pardo**

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

**Lic. Martí Batres Guadarrama**

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

**Mtro. Carlos Alberto Ulloa Pérez**

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 (COPRED)

©2022 CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

**Geraldina González de la Vega Hernández**

Presidenta

**Armando Jesús Meneses Larios**

Secretaria Técnica

**Pablo Álvarez Icaza Longoria**

Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas

**Alfonso García Castillo**

Coordinación de Atención y Educación

**René Uriega Ponce de León**

Coordinación de Administración

**Berenice Vargas Ibáñez**

Subdirección de Planeación

Coordinación operativa del Estudio

**Yesica Aznar Molina**

Subdirección de Investigación

Elaboración del Estudio

**María Edith López Hernández**

Se sugiere citar este documento como:

COPRED (2022). *Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México*. Ciudad de México, mayo 2022

## PRESENTACIÓN

El 2 de junio del 2020, se emitió la resolución 43/1 del Consejo de Derechos Humanos con motivo de la “Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por los agentes de orden”, específicamente se busca exponer las muertes a manos de los agentes del orden ocurridas en diversos países con distintos sistemas jurídicos. Es así, que se elabora el informe en el que los Estados miembros dan parte de sus acciones para contribuir en la solución.

El informe contiene una agenda de cuatro puntos orientada a poner fin al racismo sistémico y las violaciones del derecho internacional de los derechos humanos cometidas por las fuerzas del orden contra africanos y afrodescendientes. En el documento se exhorta a los Estados y al Consejo de Derechos Humanos a:

- ✓ Revertir las culturas de negación y empezar a dismantelar el racismo sistémico.
- ✓ Poner fin a la impunidad y subsanar el déficit de confianza.
- ✓ Escuchar las voces de las personas afrodescendientes.
- ✓ Hacer frente a los legados y adoptar medidas especiales para la rendición de cuentas y la reparación.

La Contribución del Estado mexicano para poner fin al racismo sistémico ha sido de diversa índole: reconocimiento constitucional de los Pueblos y Comunidades Afromexicanas; impulsar una agenda legislativa prioritaria en materia de igualdad y no discriminación; incorporación de enfoques de igualdad de género, interculturalidad, no discriminación e inclusión; así como trabajo intenso con las fuerzas Armadas y del Orden; y, generación de Información y sistemas de recolección de datos, entre otras acciones.

Sin duda queda un largo camino para alcanzar la meta propuesta por el Estado mexicano y, en particular, por el Gobierno de la Ciudad de México para promover y proteger los Derechos Humanos de todas las personas que, por su condición racial, étnica, nacional, de linaje o extranjería han sufrido discriminación debido a los prejuicios por la tonalidad

de piel, mediante el uso de perfilamientos sean violentadas por parte de las personas que representan a una institución de seguridad o de impartición de justicia.

Este estudio fue diseñado y planteado desde el Consejo para Prevenir la Discriminación para documentar prácticas de discriminación, en este caso racial, que aporten al diseño de política pública antidiscriminatoria, donde todas las personas funcionarias públicas de las dependencias y entes del Gobierno de la capital mexicana, sean fortalecidas para mejorar su actuar ante la ciudadanía y población general.

El trabajo interinstitucional para contribuir a identificar las prácticas que derivan en discriminación y perfilamiento racial fue fundamental en la elaboración del presente Estudio que el COPRED presenta.

El reconocimiento amplio a la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC) por su disposición y colaboración para entablar el diálogo con las personas funcionarias y dotar de información, siendo esta Secretaría en la que van encaminados las recomendaciones vertidas en este Estudio y, con ello, contribuir a fortalecer su imprescindible trabajo que realizan al servicio de las personas que radican y transitan por esta Ciudad.

Un sincero agradecimiento a las y los policías que compartieron sus experiencias y percepciones y nuestro reconocimiento a su labor cotidiana en esta Ciudad.

Sin duda, los registros institucionales son de gran importancia para el diagnóstico de los problemas públicos. En materia de derechos humanos y discriminación la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX) es el referente para conocer las diversas situaciones de violación a los derechos humanos que experimenta la población residente y en tránsito, así como de los grupos de atención prioritaria en la capital del país. La información proporcionada por la CDHCDMX, de los casos atendidos por esta Comisión, fue para contextualizar este Estudio además de que permitió corroborar que aún existe un largo camino para visibilizar la discriminación y el perfilamiento racial durante las detenciones por parte del cuerpo policial y, sobre todo, la necesidad de concientizar y acercar a las y los servidores públicos al problema del racismo como una forma de discriminación silenciosa.

El apoyo e interés por parte de la Secretaría de Pueblos Indígenas y Barrios Originarios para la realización de este Estudio fue sin duda de gran valor. En un primer acercamiento

nos brindaron información y dieron pistas desde dónde abordar estas prácticas de perfilamiento hacia el grupo de personas indígenas que, hasta el día de hoy, en la Ciudad de México, sigue siendo percibido como uno de los más discriminados. Un agradecimiento especial a las personas que amablemente y entusiastas aceptaron la invitación de COPRED para participar en el grupo focal para el grupo de personas indígenas, y compartir su testimonio y experiencia, ello permite abrir el conocimiento de estas prácticas discriminatorias; un reconocimiento especial a quienes forman parte de la Organización Civil Sociedad Indígena en Acción por un Trato Digno (SIATD A.C.)

Nuestra gratitud y admiración a las personas afromexicanas, afrodescendientes, negras y migrantes, que formaron parte del grupo focal, y expresaron sus vivencias, percepciones y sentires de esta problemática que a continuación se expone en este Estudio.

## CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	4
<b>ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS.....</b>	9
<b>METODOLOGÍA.....</b>	10
Análisis documental y trabajo de gabinete.....	10
Entrevista semiestructurada .....	11
Solicitud de información .....	11
Desarrollo de Grupos focales.....	11
Población de atención prioritaria y problemática identificada.....	12
Población Indígena.....	13
Población Afromexicana, Afrodescendiente y Negra.....	15
Población Migrante .....	16
<b>CONTEXTO DEL PROBLEMA.....</b>	20
<b>MARCO NORMATIVO.....</b>	24
Marco Normativo Internacional .....	24
Marco Normativo Nacional.....	31
Marco Normativo Local.....	34
<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	37
Racismo.....	37
Estereotipos y Prejuicios Raciales .....	39
Discriminación Racial.....	41
Discriminación Múltiple o Agravada.....	44
Perfilamiento Racial .....	46
Derechos vulnerados .....	48
Causas que favorecen el perfilamiento racial y sus consecuencias.....	49
Manifestaciones del perfilamiento racial.....	51
Consecuencias del Perfilamiento Racial .....	53
Acercamiento a la perspectiva institucional formal .....	54
Protocolos de la SSC e Informes Policiales Homologados .....	54
Hallazgos .....	56
Informes Policiales Homologados.....	59
Hallazgos .....	61
Entrevistas a funcionarias y funcionarios.....	62
Hallazgos .....	64
Discriminación en el cuerpo policiaco .....	68
Otras fuentes de información .....	69
Hallazgos .....	73
Acercamiento a la perspectiva institucional informal .....	74
Grupos Focales con Policías.....	75

Población participante.....	76
Hallazgos .....	77
Grupos Focales con Población.....	93
Hallazgos en Grupo Focal de Personas Indígenas .....	94
Hallazgos en Grupo Focal de Personas Afrodescendientes y Negras .....	99
Recuperar la confianza en las instituciones .....	103
<b>CONCLUSIONES</b> .....	105
Conclusiones Generales .....	105
Conclusiones Particulares.....	106
Protocolos de la SSC .....	106
Informes Policiales Homologados.....	108
Entrevistas a funcionarios y funcionarias .....	108
Otras fuentes de información .....	109
Grupos focales.....	109
Policías de la SSC.....	109
Población .....	110
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	111
Normativa .....	111
Protocolos de Actuación Policial .....	112
Datos Estadísticos .....	112
Capacitación y Formación.....	114
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	117
Anexos.....	121
Anexo 1. Metodología .....	121
Análisis documental y trabajo de gabinete .....	121
Entrevista semiestructurada .....	122
Desarrollo de Grupos focales .....	122
Solicitud de información .....	123
Anexo 2 Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial .....	124
Anexo 3. Instrumentos de recolección y sistematización de información.....	129
Ficha de sistematización de informe policial homologado .....	129
Fichas de Análisis de Protocolos .....	131
Anexo 4. Solicitudes de información y respuestas.....	169
Respuestas de la autoridad.....	173



## ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

ABREVIATURA ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
<b>ACNUR</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>CDHCM</b>	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México
<b>CDMX o Ciudad</b>	Ciudad de México
<b>CDN</b>	Convención sobre los Derechos del Niño
<b>CEDAW (siglas en inglés)</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>CERD (siglas en inglés)</b>	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>Convención Interamericana Antirracismo</b>	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia
<b>COPRED</b>	Consejo para Prevenir y Eliminar la discriminación de la Ciudad de México.
<b>CPCM</b>	Constitución Política de la Ciudad de México
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>CRMW (siglas en inglés)</b>	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias
<b>EDIS 2021</b>	Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021
<b>Estudio o Estudio Perfilamiento Racial</b>	Estudio de Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México
<b>EVALÚA</b>	Consejo de Evaluación de la Ciudad de México
<b>ICERD (siglas en inglés)</b>	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
<b>IPH</b>	Informe Policial Homologado
<b>NNA</b>	Niñas, Niños y Adolescentes
<b>OACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>OEA</b>	Organización de Estados Americanos
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones en México
<b>PEG</b>	Perspectiva de Género
<b>PIDCP</b>	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
<b>PRP</b>	Programa Rector de Profesionalización
<b>SESNSP</b>	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
<b>SSC</b>	Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México
<b>UNIPOL</b>	Universidad de la Policía de la Ciudad de México

## METODOLOGÍA

En esta sección se presenta de manera breve la metodología implementada para la generación del Estudio titulado Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México (Estudio)<sup>1</sup>.

Con el objetivo de generar un análisis contextual, documental e integrar la voz de las personas involucradas en el problema de esta investigación, se busca desarrollar criterios orientadores para identificar las necesidades apremiantes de implementación de herramientas que guíen el trabajo policial para la prevención de actuaciones basadas en perfilamiento racial. Se diseñó una metodología enfocada en analizar la información necesaria y disponible que tuviera como resultado criterios orientadores, a través de recomendaciones, que faciliten la labor de las y los integrantes de la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC).

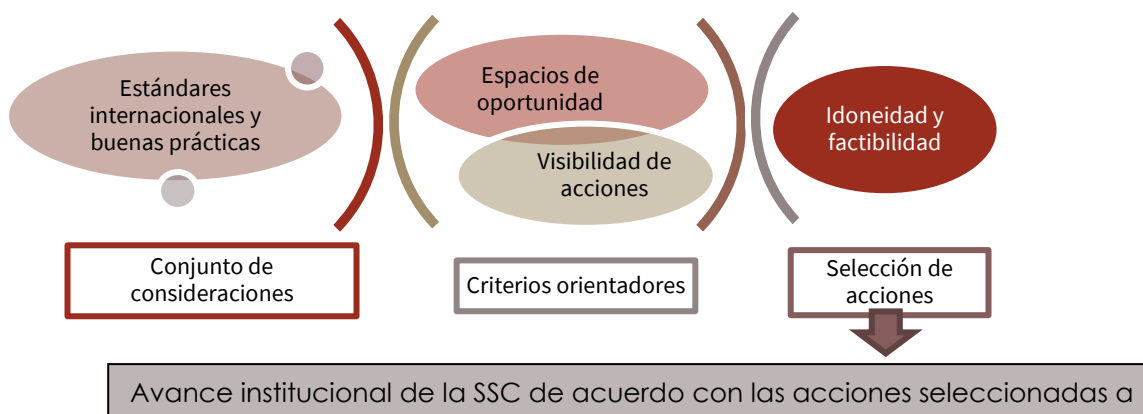


Ilustración 1. Generación de criterios orientadores que faciliten operación de SSC. Elaboración propia.

### Análisis documental y trabajo de gabinete

Revisión y selección de fuentes primarias y secundarias, incluyendo estudios, diagnósticos e informes en materia de Derechos Humanos, Discriminación Racial y Perfilamiento Racial, normativa internacional, nacional y local. Para la revisión de protocolos de actuación policial se desarrolló una ficha de trabajo que permitió sistematizar la información para su análisis (véase Anexo Fichas IPH).

Revisión de información seleccionada de 30 Informes Policiales Homologados (IPH), que tuvieron como criterios de selección la presunta comisión de delitos y faltas administrativas por parte de personas indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Ciudad de México (CDMX).

<sup>1</sup> En Anexo 1 se encuentra desarrollada la metodología con amplitud para su consulta.

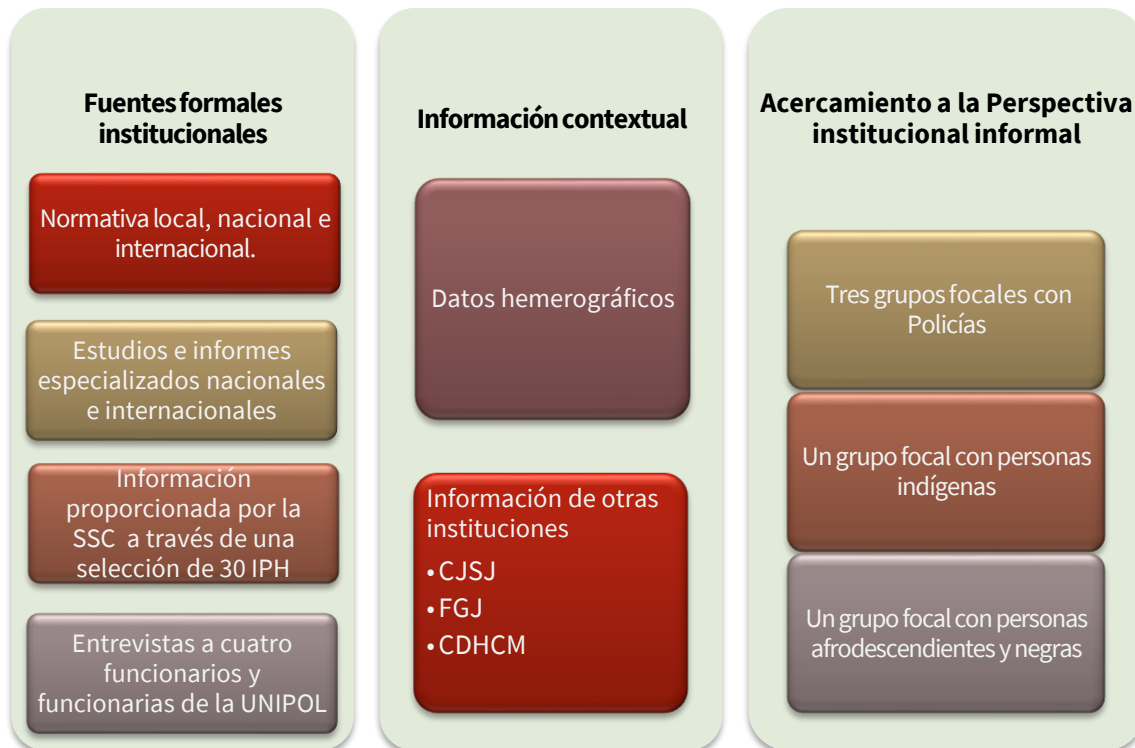


Ilustración 2. Elementos de la metodología. Elaboración propia.

### Entrevista semiestructurada

Las entrevistas estaban previstas para su realización con autoridades de la CDHCM y autoridades de la SSC; sin embargo, por las actividades propias de dichas instancias, únicamente se desarrollaron con personal de la Universidad de la Policía de la CDMX (UNIPOL).

### Solicitud de información

Se solicitó información específica, a través de portal de transparencia, a la Fiscalía General de Justicia (FGJ) y a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CJySL). Asimismo, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la discriminación de la Ciudad de México (COPRED) se solicitó información a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM).

### Desarrollo de Grupos focales

Ya que la construcción de estereotipos y arquetipos sociales se encuentra edificada de manera estructural en la sociedad se desarrollaron grupos focales para contrastar la información formal de la informal. Es decir, para distinguir la praxis del discurso.

## ANTECEDENTES

En la Ciudad de México conviven distintos grupos que por sus características fenotípicas y genéticas han sido objeto de violaciones de derechos humanos y de discriminación racial.

Las políticas públicas que se han generado para dar atención a la población que ha sido víctima de discriminación han tenido impacto en su vida cotidiana, al nombrar las problemáticas y corresponder con los estándares internacionales de derechos humanos. Sin embargo, la discriminación racial persiste, manteniendo la desigualdad entre la población, lo cual puede o no ser identificado entre quienes la viven.

Sabiendo que los procesos sociales y culturales requieren de la intervención de las instituciones para generar cambios sustanciales, la percepción de la discriminación puede ser un elemento con el que se puedan o no identificar las personas y grupos discriminados, sin embargo, como se verá a continuación, la prioridad de atención de la población está justificada en la persistencia de la desigualdad y la violación de derechos humanos.

### **Población de atención prioritaria y problemática identificada**

La población objetivo del Estudio: personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras, como en la mayoría de las personas, participan en un cruce de condiciones o razones que pueden colocarles en situaciones de mayor vulnerabilidad, lo que se presenta como interseccionalidad. Es decir, se cruzan dos o más motivos por los cuales una persona puede vivir alguna forma de Discriminación Racial o ser objeto de Perfilamiento Racial. Ya sea por tratarse de una mujer indígena migrante o un hombre transgénero afrodescendiente, etc. (Véase. Apartado de Discriminación Racial Múltiple o Agravada).

La información sobre la población, plasmada en este apartado, no pretende generar una visión de que las problemáticas son generales y comunes entre todas las personas objeto del Estudio y sólo se deben agregar elementos para su atención. Por el contrario, la atención prioritaria requiere de políticas públicas específicas que comprendan la complejidad de las situaciones y consecuencias que, como personas y grupos, viven frente a la normalización del racismo y de la Discriminación Racial en la sociedad. Además, de las repercusiones que se tienen a nivel institucional cuando no se visibilizan dichas problemáticas.

*El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes.*

Association for Women's Rights in Development<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Association for Women's Rights in Development. Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Agosto 2004. Disponible en [https://www.awlbid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awlbid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad__una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

Con la intención de contar con un panorama de la situación de las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras en la Ciudad de México y con ello, elaborar propuestas efectivas, se hace una breve revisión de la información sobre la discriminación que enfrentan.

## **Personas Indígenas**

A nivel nacional, el Censo de Población y Vivienda registró 2, 858, 588 hogares censados indígenas y en la Ciudad de México se contabilizaron 73, 766 hogares indígenas. Básicamente, los hogares indígenas son de tipo familiar nuclear (madre y padre, o alguno de ellos, e hijos); sin embargo, hay un porcentaje significativo de hogares ampliados donde la convivencia es también con uno o más parientes<sup>3</sup>.

Estos hogares se concentran, sobre todo, en Iztapalapa (25.3%), Gustavo A. Madero (11.4%), Tlalpan (10%) y Xochimilco (8.9%), alcaldías en las que residen 160,695 indígenas que representan a 55.6% de los indígenas que viven en la capital<sup>4</sup>.

Dada la relación de la desigualdad con la discriminación, es necesario resaltar dos indicadores que dan contexto a las condiciones de vulnerabilidad en esta población: la actividad económica y pobreza.

Respecto a la pobreza, el Consejo de Evaluación de la Ciudad de México (EVALÚA) señala que se incrementó la pobreza para los hablantes de lenguas indígenas, particularmente en la población hablante que se encuentran en el estrato de pobreza extrema, pasando del 56.3%, en 2018, al 64.9% en 2020<sup>5</sup>.

Como es posible advertir, la población indígena, que entiende una lengua indígena, no solo se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad, sino también ha sido percibida como las personas y el grupo más discriminado en la Ciudad de México.

En la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS) se revela la percepción que la ciudadanía tiene acerca discriminación<sup>6</sup>, específicamente a los grupos que históricamente han sido excluidos y negados sus derechos sistemáticamente.

Entre los grupos más discriminados es el conformado por personas indígenas que, a lo largo de las tres ediciones en la EDIS, se ha ubicado como uno de los grupos con mayor percepción de discriminación:

---

<sup>3</sup> Derechos de las personas indígenas (actualización, julio 2021). COPRED. P. 35. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/personas-indigenas-en-la-ciudad-de-mexico-2021.pdf>

<sup>4</sup> *Ibidem*, pág. 35.

<sup>5</sup> Pobreza multidimensional en la Ciudad de México: Principales resultados, Cuadros de atención prioritaria Ciudad de México: Disponible en <https://www.evalua.cdmx.gob.mx/principales-atribuciones/medicion-de-la-pobreza-y-desigualdad/resultados-principales>

<sup>6</sup> La metodología de la encuesta se basa en las respuestas de las personas entrevistadas respecto a la percepción de qué grupos son más discriminados de manera general en la sociedad.

- En 2013<sup>7</sup>, registró el 24% de la respuesta de las personas encuestadas (primer lugar de la lista);
- En 2017<sup>8</sup>, nuevamente encabezó la lista como el grupo más discriminado con un 17.9%;
- En la reciente edición del 2021<sup>9</sup> mostró un cambio y pasó a un segundo lugar con el 16.8% de menciones de grupos más discriminados.

	Jun 13		Jun 17		Ago 21
De piel morena	10.7%	↑	12.0%	↑	18.7%
Indígenas	24.0%	↓	17.9%	↓	16.8%
Mujeres	2.7%	↑	4.3%	↑	9.4%
Gays	12.2%	↓	12.1%	↓	9.3%
Pobres	5.8%	↑	6.3%	↓	5.2%
Adultas mayores	5.0%	↓	4.4%	↑	4.9%
Con discapacidad	4.1%	↓	3.7%	↑	3.9%
Personas enfermas de Covid	☒		☒		3.8%
Lesbianas	2.9%	↑	3.0%	↑	3.2%
Por venir de algún estado de la República (no ser de la CDMX)	1.7%	↑	1.9%	↑	2.7%

Tabla 1. Información sobre el grupo más discriminado en la CDMX. EDIS, 2021.

Fuente. COPRED

Los resultados de la EDIS muestran que la percepción del grupo más discriminado según Alcaldía ha cambiado a lo largo del tiempo y, específicamente, en la última aplicación de esta encuesta las personas indígenas continúan siendo las más discriminadas en ocho de las 16 de las demarcaciones territoriales de la CDMX.

Sin embargo, resalta la relación que hay entre el dato censal y el grupo más discriminado, ya que en las ocho alcaldías donde la percepción tiende a indicar a las personas discriminadas se concentra el 45% de las personas que hablan una lengua indígena. Como puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 2. Habitantes que hablan una lengua indígena y Grupo más discriminado en las Alcaldías de la CDMX  
Fuentes: Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2020; EDIS 2021<sup>10</sup>.

Alcaldía	Habitantes que hablan una lengua indígena (Censo 2020)	Grupo más discriminado (EDIS 2021)
Iztapalapa	28,716	De piel morena
Gustavo A. Madero	14,196	Indígenas
Tlalpan	11,884	De piel morena
Xochimilco	10,662	Indígenas
Cuauhtémoc	9,062	Indígenas
Álvaro Obregón	8,492	Indígenas
Coyoacán	7,728	De piel morena
Venustiano Carranza	4,971	Indígenas
Milpa Alta	4,891	Gays
Tláhuac	4,862	De piel morena
Iztacalco	4,412	De piel morena
Miguel Hidalgo	3,593	Indígenas
Benito Juárez	3,540	De piel morena
Azcapotzalco	3,208	De piel morena
La Magdalena Contreras	2,890	Indígenas
Cuajimalpa de Morelos	2,046	Indígenas
Ciudad de México	125,153	

Sin duda, es relevante observar el cambio en la percepción, ya que se ha desplazado de nombrar a las personas indígenas como las más discriminadas por el de personas de piel morena, incluso por las personas gays, como sucede en la alcaldía de Milpa Alta.

<sup>7</sup> Véase: [https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis\\_2013](https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis_2013)

<sup>8</sup> Véase: <https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis-2017>

<sup>9</sup> Véase: [https://copred.cdmx.gob.mx/edis\\_2021](https://copred.cdmx.gob.mx/edis_2021)

<sup>10</sup> Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2021. Elaboración propia. Elaborada por SI-COPPyL-COPRED COPRED. Monografía Personas Indígenas en la Ciudad de México, 2022. Por publicarse.

## **Población Afromexicana, Afrodescendiente y Negra<sup>11</sup>**

En México las personas que se reconocen como afromexicanas o afrodescendientes, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda de 2020, fueron 2 millones 576 mil 213 (49.6% hombres y 50.4% mujeres)<sup>12</sup>. En seis entidades que concentran un poco más del 50% de personas afrodescendientes, una de ellas es la Ciudad de México que registra el 7.3% (186, 914)<sup>13</sup>.

En el caso de la CDMX, el 2.0% (186, 914 personas) de la población total de la entidad, se reconocen como afromexicana o afrodescendiente, de acuerdo con el Censo 2021. La residencia de esta población censadas está distribuida en toda la ciudad, pero donde se observan mayores porcentajes en su residencia son Iztapalapa (17.8%), Gustavo A. Madero (11.6%), Álvaro Obregón (8.6%), Cuauhtémoc (7.9%), Benito Juárez (6.6%) y Tlalpan (6.6%).<sup>14</sup>

Es importante resaltar que diversos estudios relacionados a segregación racial indican que las poblaciones que pertenecen a un grupo racializado residen en zonas urbanas que registran índices de pobreza, marginalidad e inseguridad, por lo que se vuelve una condición para la constante presencia de cuerpos de seguridad policial. De esta manera, Iztapalapa y Gustavo A. Madero son los municipios que cuentan con mayores niveles de pobreza para el 2020, de acuerdo con el Censo 2021<sup>15</sup>.

De acuerdo la EDIS del 2021<sup>16</sup>, la población negra, afromexicana o afrodescendiente se encontraba en el número 17 de grupos más discriminados en la CDMX, siendo nombrada por el 1% de las personas entrevistadas (ilustración 3). Además, la percepción de la discriminación sobre el grupo que integra la gente de piel morena pasó de 10.7% en el año 2013 a 18.7% en 2021 (ver ilustración 3). Este dato se refuerza cuando se revisan las maneras o formas en que se discrimina a este grupo de población, ya que se menciona principalmente el “color de piel” (33.9%), insultos (21.4%), burlas (8.9%) y decirles negros (5.4%)<sup>17</sup>.

---

<sup>11</sup> Los(as) afromexicanos(as) negros(as) o afrodescendientes son quienes descienden de personas provenientes del continente africano que llegaron a México durante el periodo colonial, tanto en condición forzada como de libertad, para trabajar en haciendas, ingenios, minas, manufacturas, talleres y en servicios del hogar como cocineras, nodrizas o parteras, entre otras actividades. También incluye a las personas de origen africano que llegaron a México en épocas posteriores y actualmente. Véase. Censo de Población y Vivienda de 2020.

<sup>12</sup> Censo de Población y Vivienda 2020. Resultados. INEGI. P. 25. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020\\_Principales\\_resultados\\_ejecutiva\\_EUM.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_ejecutiva_EUM.pdf)

<sup>13</sup> Censo de Población y Vivienda 2020. Resultados Ciudad de México. INEGI. P. 51. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020\\_pres\\_res\\_cdmx.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_cdmx.pdf) véase también. Personas afrodescendientes y afromexicanas (Actualización, agosto 2021). COPRED. P. 34. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Personas-Afrodescendientes-y-afromexicanas-2021.pdf>

<sup>14</sup> *Ibidem*. P. 35

<sup>15</sup> *Ibidem*. P. 36

<sup>16</sup> Op, Cit. EDIS 2022.

<sup>17</sup> COPRED. Monografía Personas Afromexicanas y Afrodescendientes en la Ciudad de México, 2022. Por publicarse.

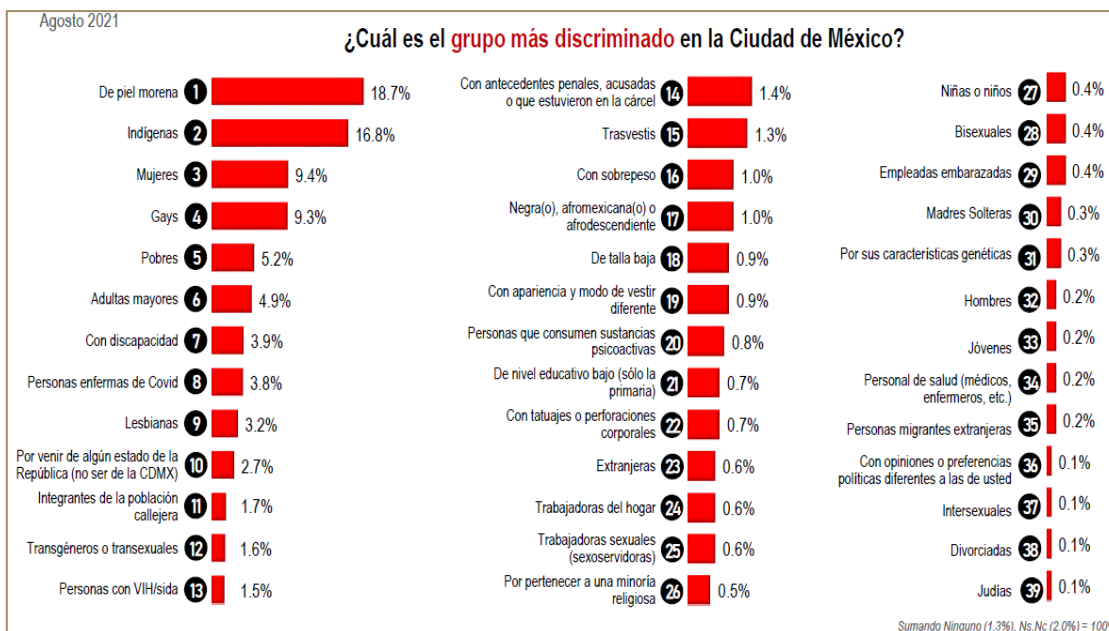


Ilustración 3. Percepción de cuáles son los grupos más discriminados en la CDMX. Fuente. EDIS 2021.

## Población Migrante

La desigualdad social y económica en México y América Latina han sido una de las principales causas que generan el aumento de la migración de personas que buscan llegar un destino, principalmente a Estados Unidos, para mejorar sus condiciones de vida. Uno de los principales flujos migratorios hacia el país del norte ha sido el conformado por personas de origen mexicano, pero en las últimas décadas, se ha intensificado la movilidad desde países centroamericanos, caribeños, africanos y asiáticos, debido a las dificultades económicas, desastres naturales y violencia generada por conflictos étnicos y religiosos, entre otros motivos.

Ante estos motivos, México es estratégico en materia migratoria debido a su propia dinámica como expulsor y retorno, por su tradición como país de refugio y por las poblaciones migrantes que transitan por territorio mexicano. Esta condición y responsabilidad política y social que el país ha adquirido en esta materia implica que el Estado, en sus tres niveles de gobierno, implementen diversas estrategias para “regular” y “controlar” los flujos migratorios y, muy recientemente, integrar e insertar a las personas migrantes en las sociedades receptoras.

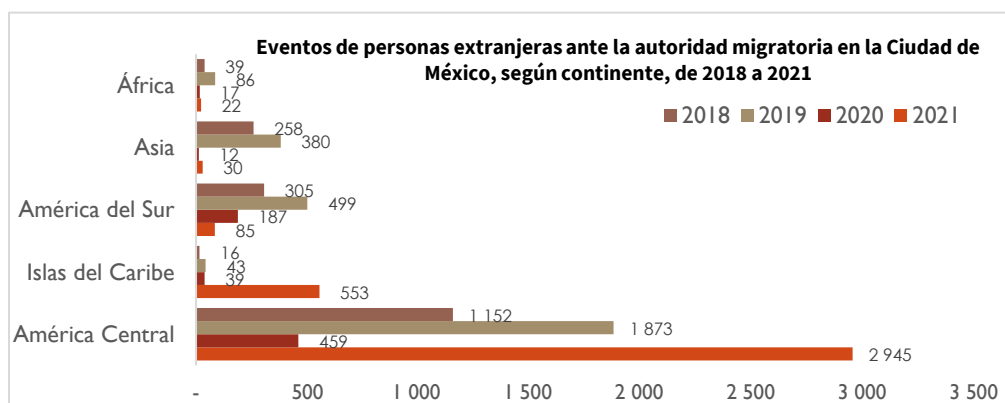
La población total nacida en otro país residente en México que fue censada en el año 2020 fue de 1,212,252 personas (51% hombres y 49% mujeres), provenientes principalmente de Estados Unidos de América (EUA), Guatemala y España. En la CDMX, la población residente y censada con un lugar de nacimiento distinto a México es 104, 629 personas, de las cuales el 46.4% de esta población de cinco años y más, residía en EUA u otro país, en marzo de 2015<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Este indicador es utilizado para medir la población de reciente migración que reside en el país.



Las causas que el Censo del 2020 captó para que las personas, que hace cinco años se encontraban residiendo en otros países del continente americano, emigraran a México, se indican, por ejemplo: para quienes se encontraban en EUA y Guatemala, llegaron para buscar trabajo; por causa de reunificación familiar, provienen de Venezuela y Colombia; y, por inseguridad delictiva y violencia, son de Venezuela, Honduras y El Salvador<sup>19</sup>.

En tanto, el flujo migratorio que ingresa a territorio nacional sin documentos y que posiblemente está en movilidad de tránsito son personas que provienen, principalmente de países de Centroamérica. No se cuenta con una estimación exacta del número de personas que entran en esta condición de irregularidad, sin embargo, una forma de acercarse al fenómeno de la migración irregular es mediante los eventos (de personas extranjeras) registrados ante autoridades migratorias para observar la composición del flujo<sup>20</sup>. Entre 2018 y 2021, los eventos registraron de personas extranjeras presentaron cambios en la tendencia que tenían históricamente, dada la pandemia, como puede observarse en la siguiente gráfica:



Gráfica 1. Elaboración propia con base información institucional. Fuente: Unidad de Política Migratoria, Boletín estadístico anual (2018, 2019, 2020, 2021)<sup>21</sup>

Principalmente, las personas migrantes que transitan por México son de origen hondureño, guatemalteco, cubano, haitiano, colombiano, venezolano; quienes provienen de países del

<sup>19</sup> Censo de Población y Vivienda 2020. Tabulados generados predefinidos del cuestionario ampliado. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/migracion/#Tabulados>

<sup>20</sup> La información se refiere a eventos de personas migrantes ingresadas en las estaciones migratorias del INM bajo el procedimiento administrativo de presentación por no acreditar su situación migratoria, según lo previsto en los artículos 99, 112 y 113 de la Ley de Migración y del artículo 222 de su Reglamento.

<sup>21</sup> Unidad de Política Migratoria, Boletín estadístico anual (2018, 2019, 2020, 2021), disponible en: [http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines\\_Estadisticos](http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines_Estadisticos).

continente asiático y africano, son de origen angladés, india, nepalí, pakistani, ceilandés y yemení, así como personas camerunesas, congoleñas y eritreas<sup>22</sup>.

Sin duda, para las personas en movilidad las condiciones de vida son difíciles debido a las dificultades de obtener un empleo, vivienda y, sobre todo, servicios de salud, ya sea para asentarse o continuar su trayecto hacia su destino. El grupo de población que más complicaciones encuentra al momento de migrar son las niñas, niños y adolescente (NNA), más aún quienes no lo hacen con acompañamiento. Tan solo en el 2020, los eventos de personas presentadas ante la autoridad migratoria, a nivel nacional, fueron 11, 262 NNA (64% hombres y 36% mujeres); en edades de 0 a 11 años fueron 4,532 niñas y niños (NN) con una compañía y 453 NN sin acompañamiento; en edades de 12 a 17, personas adolescentes, fueron 2,023 acompañadas y 4,256 no acompañadas.

La violencia y discriminación a la que se enfrentan este grupo de personas migrantes, principalmente las mujeres, niñas, niños y adolescentes es de manera exponencial al enfrentarse a redes de tráfico de migrantes y trata de personas<sup>23</sup>.

Los índices de violencia e inseguridad en diversos países han provocado que las personas busquen un lugar donde tengan una mejor calidad de vida y seguridad. México es un país que ha recibido durante décadas a personas refugiadas de diversos países. En los tres últimos años, a pesar de la pandemia, se recibieron solicitudes para el reconocimiento de la condición de refugiado en México; en 2021, la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados registró un importante repunte en las solicitudes, tal como se muestra en la siguiente tabla.

---

<sup>22</sup> De manera más específica, para 2018 se presentó ante la autoridad migratoria de México a 968 personas provenientes del Caribe; de ellas, 504 eran de Cuba y 464 de Haití; de Asia, a 7 506, de las cuales 4 498 eran de India, 1 571 de Bangladés, 810 de Nepal, 278 de Sri Lanka, 205 de Pakistán y 144 de otros países, y de África a 2 958, de las cuales 1 002 eran de Camerún, 771 de República Democrática del Congo, 555 de Eritrea, 157 de Angola, 138 de Ghana y 1 220 de otros países (upm, 2018). Secretaría de Gobernación. Estudios sobre movilidad y migración internacional. Rutas No. 1. Personas migrantes extracontinentales y extrarregionales en los flujos en tránsito por México. 2020 Disponible en [http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/2\\_Vision\\_ejecutiva\\_de\\_la\\_politica\\_migratoria\\_PRINC\\_IPALES\\_COMPONENTES/179](http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/2_Vision_ejecutiva_de_la_politica_migratoria_PRINC_IPALES_COMPONENTES/179)

<sup>23</sup> Unidad de Política Migratoria, Boletín estadístico anual 2020. III Extranjeros presentados y devueltos, Cuadro 31.4. Eventos de menores presentados ante la autoridad migratoria, según continente, país de nacionalidad, grupos de edad, condición de viaje y entidad federativa, enero-diciembre de 2020, disponible en: [http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines\\_Estadisticos](http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines_Estadisticos)

\*\*\*SOLICITANTES X NACIONALIDAD 2019, 2020 Y 2021 (PERSONAS)

TOP10	NACIONALIDAD	2019 PERSONAS	TOP10	NACIONALIDAD	2020 PERSONAS	TOP 10	NACIONALIDAD	2021 PERSONAS
1-	HONDURAS	30,080	1-	HONDURAS	15,393	1-	HAITÍ	47,494
2-	EL SALVADOR	9,039	2-	HAITÍ	5,935	2-	HONDURAS	35,161
3-	CUBA	8,674	3-	CUBA	5,725	3-	CUBA	8,148
4-	VENEZUELA	7,621	4-	EL SALVADOR	4,028	4-	CHILE	6,413
5-	HAITÍ	5,528	5-	VENEZUELA	3,248	5-	EL SALVADOR	5,787
6-	GUATEMALA	3,772	6-	GUATEMALA	3,004	6-	VENEZUELA	5,623
7-	NICARAGUA	2,233	7-	CHILE	804	7-	GUATEMALA	3,965
8-	COLOMBIA	559	8-	NICARAGUA	802	8-	BRASIL	3,328
9-	BRASIL	554	9-	COLOMBIA	495	9-	NICARAGUA	2,817
10-	CAMERÚN	512	10-	BRASIL	366	10-	COLOMBIA	1,131
	OTROS PAISES	1,769		OTROS PAISES	1,202		OTROS PAISES	3,320
<b>TOTAL</b>		<b>70,341</b>	<b>TOTAL</b>		<b>41,002</b>	<b>TOTAL</b>		<b>123,187</b>

Tabla 3. Solicitantes por nacionalidad 2019, 2020 y 2021. Información de Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados.<sup>24</sup>

Las personas migrantes se enfrentan a un abandono institucional, no sólo porque se ha creado la idea de que son extrañas, ajenas, personas intrusas, mientras que la migración tolerada es aquella pude traer algún tipo de beneficio.

*Se ha construido la imagen de [las personas] migrantes y determinado su condición de ‘infrasujetos’ (...) con un estatus desigual como sujetos, porque su presencia es considerada solo temporal en función de las necesidades del mercado laboral, de forma que se limitan sus derechos básicos, incluidos los derechos sociales<sup>25</sup>.*

En la EDIS 2021, la percepción de discriminación hacia las personas migrantes y extranjeras no es significativo, como se puede observar en la tabla 3, en el que, de los 39 grupos más discriminados en la CDMX, las personas extranjeras se encuentran en el lugar 23 y las migrantes extranjeras en el 35. Sin embargo, ya que México tiene una compleja movilidad migratoria y la CDMX es un crisol de culturas de diversos países, y como se expuso en párrafos previos, es dominante el arribo y tránsito por esta ciudad de personas migrantes racializadas que podría estar asociado a la percepción de discriminación por “piel morena”.

<sup>24</sup> Información de Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. Cierre de noviembre 2021 a diciembre de 2021, Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684996/Cierre\\_Noviembre-2021\\_1-Diciembre-2021\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684996/Cierre_Noviembre-2021_1-Diciembre-2021_.pdf)

<sup>25</sup> Identificación Policial por perfil étnico en España. Informe sobre experiencias y actitudes en relación con las actuaciones policiales. Valencia, 2013. [https://www.uv.es/garciaj/pub/2013\\_perfil\\_etnico.pdf](https://www.uv.es/garciaj/pub/2013_perfil_etnico.pdf) pp.72

## CONTEXTO DEL PROBLEMA

La Discriminación Racial es un problema comunitario y social configurado de manera estructural en todas las relaciones, procesos sociales y, por ende, en las instituciones. Además de encontrarse arraigadas en el cotidiano social, las prácticas discriminatorias se encuentran naturalizadas y, por tanto, invisibilizadas pese a que “ni es natural ni universal ni metahistórico, sino un producto, una creación de la cultura y del pensamiento humano, una forma de conducta y, por ello, un fenómeno totalmente histórico”<sup>26</sup>.

Es necesario desarticular la noción de que las actitudes de Discriminación Racial, entre estas el uso del Perfilamiento Racial, son causa de acciones y decisiones personales, de manera primordial en las instituciones que tienen una vinculación que puede potencializar la violación de derechos humanos, como lo son las instituciones de seguridad pública (véase el apartado de Causas que favorecen el Perfilamiento Racial y sus consecuencias).

En ese sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) reconoció la posición de México como un “corredor migratorio”. No obstante, señaló su preocupación sobre que la aplicación de las políticas migratorias adoptadas no garantice de manera adecuada la protección efectiva de los derechos de las personas migrantes y los solicitantes de asilo, en particular de niños y niñas migrantes. Particularmente, señaló su preocupación por,

*la aplicación de la detención automática de solicitantes de asilo y personas migrantes en situación irregular, incluidos los niños acompañados o no, en las denominadas Estaciones Migratorias, las cuales no brindan condiciones de vida adecuadas. Así como, el efecto negativo que puede tener la labor de la Guardia Nacional en el control migratorio, y el uso de prácticas de perfilamiento racial por parte de las autoridades migratorias, las cuales han generado detenciones arbitrarias y devoluciones sistemáticas sin la asesoría legal adecuada (resaltado propio).<sup>27</sup>*

Entre las recomendaciones de la CERD al país destaca el intensificar los esfuerzos por eliminar la práctica de perfilamiento racial en la gestión y operación migratoria, incluso mediante la amplia difusión y debida implementación de la Guía para la Acción Pública para la Prevención de Prácticas de Perfilamiento Racial<sup>28</sup>.

La Guía para la Acción Pública. Prevención de Prácticas de Perfilamiento racial, elaborada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en colaboración con la Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos (SPMAR) de la Secretaría de Gobernación, así como con el Instituto Nacional de Migración (INM), es un primer esfuerzo, a nivel país, para abordar el tema de Perfilamiento Racial. Se encuentra dirigida, principalmente, a las y

---

<sup>26</sup> GEULEN, C. (2010), Breve historia del racismo, Alianza Editorial, Madrid.

<sup>27</sup> CERD. *Observaciones finales sobre los informes periódicos 18º a 21º combinados de México.* CERD/C/MEX/CO/18-21. 29 de agosto de 2019. Párr. 34. P. 8 Disponible en: <https://www.refworld.org/es/publisher,CERD,CONCOBSERVATIONS,MEX,5d7bc7584,0.html>

<sup>28</sup> *Ibid.* Párr. 35, inciso e). P. 8.

los agentes federales de migración, pero también a las personas servidoras públicas pertenecientes a las autoridades auxiliares en materia migratoria<sup>29</sup>.

Por lo que hace a la CDMX se observa la Recomendación 03/2018 de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHMC), respecto a las “Violaciones al derecho a la defensa adecuada con perspectiva pluricultural y al derecho a la autoadscripción de las personas indígenas en los procesos penales”<sup>30</sup>. Destaca la recomendación octava dirigida a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México (CJSL) en donde se establece que, en coordinación con la Procuraduría General de Justicia y el Tribunal Superior de Justicia, se diseñe e implemente de manera progresiva un Protocolo interinstitucional para la atención de personas indígenas que son parte en un procedimiento penal, en el que mínimamente se incluya:

*Procedimientos específicos de actuación para el personal encargado de la procuración, administración e impartición de justicia, en la detección e identificación de personas indígenas y/o hablantes de lenguas indígenas. Así como la aplicación de formatos, cuestionarios y demás herramientas para la detección e identificación de personas indígenas y/o hablantes de lenguas indígenas, que deberán ser homologados entre todas las autoridades participantes en el señalado Protocolo.*

Aunque la recomendación en comento no hace una referencia explícita a la prevención de detenciones de personas indígenas basadas en perfilamiento racial, debido a que la SSC no es una de las autoridades recomendadas, contempla que se garanticen una serie de derechos que normalmente se vulneran cuando se realizan detenciones basadas en prejuicios y estereotipos raciales.

Si bien, puede señalarse que la CDMX ha generado normativa y políticas públicas con un enfoque de derechos humanos y acorde a una visión institucional no discriminatorio<sup>31</sup>, aun no se han adoptado medidas preventivas para que las autoridades y las instituciones de seguridad ciudadana no incurran en prácticas de elaboración de perfiles raciales.

De acuerdo a la Iniciativa Pro-Justicia de la Sociedad Abierta, *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*:

***La aplicación de perfiles raciales es preocupante ya que puede contribuir de manera más amplia a la estigmatización de los grupos afectados y a la fijación de estereotipos negativos sobre ellos,***

---

<sup>29</sup> Ficha Temática. Personas Migrantes.

[https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=115&id\\_opcion=43&op=43](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=115&id_opcion=43&op=43) p.1.

<sup>30</sup> CDHMC. Recomendación 03/2018. Disponible en: [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/reco\\_0318.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/reco_0318.pdf)

<sup>31</sup> Por ejemplo, la creación del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva en la Ciudad de México para que se pueda generar información desagregada para todos los grupos de atención prioritaria de la Ciudad de México o el Plan de Acción contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia de la Ciudad de México. Disponible en:

<https://coaliccionlac.org/sites/coaliccionlac.org/files/documentos/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico.pdf>

*lo que reduce las oportunidades sociales y económicas de los miembros de esos grupos y puede, a su vez, conducirlos a adoptar estilos de vida ilegales o delictivos (resaltado propio)*<sup>32</sup>.

La importancia de que las instituciones de seguridad cuenten con información cuantitativa y cualitativa sobre Discriminación Racial, tiene como uno de sus precedentes el caso Wallace de Almeida vs. Brasil en el que jóvenes denunciaron el Perfilamiento Racial como determinantes de detenciones ilegales y violencia policial. En dicho caso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) señaló la necesidad de considerar estudios y datos estadísticos para la determinación de la existencia de Discriminación Racial en casos concretos<sup>33</sup>.



En México, y particularmente en la CDMX, tenemos algunos ejemplos sobre la necesidad institucional de contar con protocolos frente a la Discriminación Racial y de manera específica para prevenir el Perfilamiento Racial, tales como: El feminicidio de Victoria Esperanza Salazar Arriaza, cometido el 27 de marzo de 2021 por policías municipales de Tulum (2021)<sup>34</sup>. Dana Graber, Representante de Organización Internacional para las Migraciones en México (OIM), señaló que “la muerte de Victoria es lamentable y evidencia las carencias que existen para proteger la vida y la seguridad de las personas migrantes en México. Estamos ante un caso de doble discriminación de la víctima, por el hecho de ser mujer y por su condición de persona migrante. Este trágico desenlace jamás debió haber ocurrido y pone de manifiesto, por un lado, la necesidad de determinar las responsabilidades correspondientes, y por el otro, de implementar medidas para garantizar la no repetición.”<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Programa de actividades del Decenio Internacional de los Afrodescendientes. Asamblea General. 30 de agosto de 2018 Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/73/354>

<sup>33</sup> PEÑA M, García A. 2016. *Comisión Nacional de Derechos Humanos. Discriminación Racial y Afrodescendientes en México.*

<http://informe.cndh.org.mx/uploads/menu/10064/Memoriasfidiscrimiracialafro.pdf> 84

<sup>34</sup> BBC el Mundo, Ciudad de México. 31 de marzo 2021. *Victoria Salazar: qué se sabe de la mujer salvadoreña muerta en México tras ser brutalmente sometida por la policía.* Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-56584525>

<sup>35</sup> ONU Mujeres, OIM, ACNUR y ONU-DH condenan el asesinato de Victoria Esperanza Salazar Arriaza en Tulum, Quintana Roo. Comunicado. 30 de marzo de 2021. Disponible en: <https://hchr.org.mx/comunicados/onu-mujeres-oim-acnur-y-onu-dh-condenan-el-asesinato-de-victoria-esperanza-salazar-arriaza-en-tulum-quintana-roo/>

El caso de Isaac Chidenu, un capitalino de origen nigeriano quien murió en mayo de 2011. Materiales videográficos mostraban que Chidenu viajaba en su auto acompañado de su esposa e hijos, cuando fue detenido por dos policías locales sobre Calzada de Tlalpan. Tras bajar del vehículo, los agentes lo golpearon y lo dejaron casi inconsciente. Después, un coche lo atropelló perdiendo la vida<sup>36</sup>. En ese momento, Dra. María Elisa Velázquez, quien fungía como Presidenta del Comité La Ruta del Esclavo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés), manifestó su preocupación por los actos de racismo y los prejuicios que pudiesen haber estado relacionados con los actos violentos contra Isaac Echinedu. Exigiendo a las autoridades que esclarecieran los hechos; e insistiendo en la necesidad de instrumentar estrategias para luchar contra el racismo y la discriminación<sup>37</sup>.



El caso que vivieron dos personas de Haití, el día 23 de septiembre 2020. Ese día sacaron 20 mil pesos del banco Coppel mediante su identificación. La intención era mandar dinero a sus familias en Haití. Sin embargo, al no contar con servicio de transferencias, salieron del banco con el propósito de encontrar otra institución para poder llevar a cabo la transferencia. En el momento en que salían del banco un par de policías se les acercaron y les preguntaron respecto a cómo habían obtenido el dinero con el que contaban y el origen de varias tarjetas bancarias que tenían en su posesión, pese a la explicación, fueron detenidos y trasladados en una patrulla al Ministerio Público, aunque posteriormente fueron liberados el 25 de septiembre del mismo año<sup>38</sup>.



Si bien el COPRED no ha recibido formalmente denuncias<sup>39</sup> relacionadas con perfilamiento racial, sí se tiene conocimiento de estas prácticas derivadas de la interacción y trabajo que la institución

<sup>36</sup> CRUZ, Monroy, Filibert. 2011. *El nigeriano Isaac Chinedu murió atropellado, concluye la PGJDF*. Excélsior. Disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/2011/05/24/comunidad/739523>

<sup>37</sup> Carta de María Elisa Velázquez sobre la muerte de Isaac Echinedu. Disponible en: <http://cimarronajess.blogspot.com/2011/06/carta-de-maria-elisa-velazquez-sobre-la.html>

<sup>38</sup> CONTRERAS, Camero. Arturo. 2020. *Dos haitianos que enviaban dinero a sus familias fueron detenidos por la policía; acusan racismo*. Pie de Página. <https://piedepagina.mx/dos-haitianos-que-enviaban-dinero-a-sus-familias-fueron-detenidos-por-al-policia-su-comunidad-acusa-racismo/>

<sup>39</sup> Al momento de revisar el presente estudio para su publicación se cuenta con la primera denuncia por perfilamiento racial presentada por un hombre afrodescendiente migrante en contra de autoridades de la SSC.

realiza con organizaciones y colectivos. Dada la falta de evidencia documental en este tema para la Ciudad de México, surgió el interés en realizar el presente estudio.

Finalmente, en la participación del cambio institucional y social, deben contemplarse las necesidades de las y los funcionarios públicos que la integran. En ese sentido no se puede obviar que quienes forman parte de los cuerpos de seguridad son objeto de estereotipos y prejuicios, así como víctimas de discriminación. Tal como ha quedado señalado en la Encuesta “¿Qué piensa la policía?”, del 2019<sup>40</sup>. La CDMX ocupa el segundo lugar a nivel nacional donde sienten más discriminación sus policías (74%) por parte de la población.

*“No se valora el trabajo y el esfuerzo que hacemos todos los días por cuidar a todos. Nadie valora, además, que dejamos a nuestras familias por este trabajo, y uno se pierde de momentos inolvidables por estar aquí”.*

## MARCO NORMATIVO

### Marco Normativo Internacional

El perfilamiento de tipo racial y/o étnico es resultado del racismo, la discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia que colocan en situación de especial vulnerabilidad a distintos grupos de personas a nivel mundial, en particular, a las personas no nacionales —migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, entre otros— y a quienes siendo nacionales tienen un origen indígena o afrodescendiente.

Su elaboración y utilización por parte de agentes del Estado, principalmente, de quienes intervienen en las funciones públicas de seguridad y procuración de justicia constituye un acto de discriminación y violencia que vulnera los derechos:



**Ilustración 4.** Derechos que vulnera el perfilamiento racial. **Fuente:** SEGOB, CONAPRED, INM, 2018. *Guía para la acción pública, Prevención de prácticas de perfilamiento racial.*

<sup>40</sup>Causa en común. 2019. Encuesta, ¿Qué piensa la policía? Disponible en: <https://causaencomun.org.mx/beta/encuesta-que-piensa-la-policia/>



El Perfilamiento Racial viola también los principios fundamentales de los derechos humanos, que se sustentan en: *i)* la no discriminación, en este caso por raza<sup>41</sup>, color, ascendencia u origen nacional o étnico, u otros motivos interseccionales; y *ii)* la igualdad ante la ley. En ese sentido, contraviene los instrumentos que dan origen al derecho internacional y regional de los derechos humanos, entre estos la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>42</sup>.

La protección de los derechos y libertades inherentes a la condición humana parte del hecho que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos. En consecuencia, los Estados deben garantizarles su goce y ejercicio pleno sin distinción alguna, incluyendo los motivos de raza, idioma, origen nacional o social. En respuesta a las graves consecuencias que la Discriminación Racial tiene para la vida de las personas se han adoptado instrumentos específicos de protección tanto en el sistema internacional como regional de derechos humanos: *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*<sup>43</sup> (ICERD, por sus siglas en inglés) impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*<sup>44</sup> (Convención Americana Antirracismo) establecida por la Organización de los Estados Americanos (OEA), respectivamente.

El Estado mexicano ha ratificado ambos instrumentos. En consecuencia, el cumplimiento de sus disposiciones y los elevados estándares que establecen son obligatorios para las autoridades de los Poderes del Estado y los tres órdenes de gobierno, entre estas las responsables de la seguridad ciudadana y prevención del delito.

La ICERD define en su artículo 1 lo que debe comprenderse como “discriminación racial” para efectos de dicho instrumento, y a partir de ello, establece que los Estados deben seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas. Para el cumplimiento de ese fin, prevé la obligación de no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas, así como

---

<sup>41</sup> Para la ciencia en el género humano no existen las razas, pues todas las personas procedemos de una misma especie biológica. Es decir, las personas “negras”, “chinas”, “mulatas”, “mestizas”, “blancas”, “cobrizas”, o lo que comúnmente se cataloga como “raza” no tiene ninguna validez científica y hace mucho tiempo las y los antropólogos del mundo se han puesto de acuerdo en esto. Es importante recordar que el uso de la palabra raza es producto de la era colonialista europea y sirvió para especular sobre las diferencias físicas, sociales y culturales a medida que los europeos se hallaron con personas de diferentes partes del mundo. El racismo surgió así para justificar el trato bárbaro de las y los esclavos africanos y posteriormente de los indígenas de América y otras partes del mundo. AGURTO, Jorge, Mundo: ¿Y cuándo dejaremos de emplear el término “raza”?, SERVINDI, Comunicación intercultural para un mundo más humano y diverso. Disponible en Internet: <https://www.servindi.org/actualidad/17619>

<sup>42</sup> Entrada en vigor para México: 24 de marzo de 1981.

<sup>43</sup> Entrada en vigor para México: 20 de marzo de 1975.

<sup>44</sup> Entrada en vigor para México: 20 de febrero de 2020.

velar porque todas las autoridades e instituciones, nacionales y locales actúen en conformidad con esta obligación<sup>45</sup>, enfatizando que los estados:

*“No permitirán que las autoridades ni las instituciones públicas nacionales o locales, **promuevan la discriminación racial o inciten a ella**”* (resaltado propio).<sup>46</sup>

Para el cumplimiento de estas obligaciones compromete a los Estados a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, educación, cultura e información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la Discriminación Racial y para promover la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los diversos grupos raciales o étnicos<sup>47</sup>.

Por su parte, el sistema regional a través de la Convención Americana Antirracismo hace aportaciones valiosas que fortalecen el marco jurídico que prohíbe el perfilamiento racial y/o étnico por parte de las autoridades. La primera de ellas corresponde al establecimiento de definiciones que contribuyen a una mejor comprensión del alcance de esta problemática: Discriminación Racial Indirecta, Discriminación Múltiple o Agravada, Racismo e Intolerancia.

Partiendo de esa base conceptual, fija los ámbitos para la prevención, eliminación, prohibición y sanción de actos y manifestaciones de Racismo, Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia, incluyendo el siguiente, que se actualiza para efectos del Perfilamiento Racial:

*“Cualquier acción represiva fundamentada en cualquiera de los criterios enunciados en el artículo 1.1, en vez de basarse en el comportamiento de un individuo o en información objetiva que lo identifique como una persona involucrada en actividades delictivas”* (resaltado propio)<sup>48</sup>.

Además, precisa que la prevención de la Discriminación Racial debe considerarse para el diseño de las medidas en materia de seguridad:

*“Los Estados Parte se comprometen a que **la adopción de medidas de cualquier tipo, incluidas aquellas en materia de seguridad, no discriminen directa ni indirectamente a personas o grupos de personas** por ninguno de los criterios mencionados en el artículo 1.1 de esta Convención”* (resaltado propio)<sup>49</sup>.

---

<sup>45</sup> Véase artículo 2 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

<sup>46</sup> Véase artículo 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

<sup>47</sup> Véase artículo 7 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

<sup>48</sup> Véase artículo 4 fracción V de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

<sup>49</sup> Véase artículo 8 de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

A fin de favorecer la debida actuación de los Estados, la Convención Americana Antirracismo señala que deben realizar estudios sobre la naturaleza, causas y manifestaciones del Racismo, Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia tanto a nivel país como de forma local<sup>50</sup>. El presente estudio contribuye al cumplimiento de dicha obligación por parte del Estado mexicano.

A lo expuesto en los instrumentos específicos en la materia, se suman los que protegen a las mujeres, NNA y determinados grupos de población de cualquier forma de discriminación a partir del reconocimiento de la condición estructural de vulnerabilidad que enfrentan para la efectiva garantía y ejercicio de sus derechos en los ámbitos de la vida social.

Lo anterior partiendo del hecho que la intervención pública orientada a la erradicación de la discriminación racial, y vinculada a esta del perfilamiento racial y/o étnico, exige la incorporación de la perspectiva de género (PEG) y el enfoque interseccional.

Esto significa que, a los motivos de raza, color, linaje, origen nacional o étnico que reconocen la CERD y la Convención Americana Antirracismo se suman, entre otros, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad y condición migratoria, considerando la Discriminación Racial Múltiple (Véase. Apartado de Discriminación Racial Múltiple o Agravada).

Desde esa perspectiva, forman parte del marco jurídico internacional aplicable la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>51</sup> (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>52</sup> (CDN) que reconoce a niñas, niños y adolescentes<sup>53</sup> como personas titulares de derechos y, desde esa posición, prohíbe cualquier discriminación en su contra motivada por su condición de edad y, otros motivos, entre estos, raza, color, idioma y origen nacional, étnico o social que, como se ha expuesto previamente, constituyen elementos que motivan el Perfilamiento Racial.

La CDN obliga a los Estados a proteger a NNA de cualquier forma de discriminación y castigo a causa de la condición o actividades de sus padres, madres, tutores o familiares, así como a la aplicación del Interés Superior de la Niñez, conforme lo siguiente:

---

<sup>50</sup> Véase artículo 12 de la *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*.

<sup>51</sup> *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Asamblea General, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979. Artículo 1°. Entrada en vigor para México: 3 de septiembre de 1981.

<sup>52</sup> *Convención sobre los Derechos del Niño*. Asamblea General, Resolución 44/25. 20 de noviembre de 1989. Artículo 2. Entrada en vigor para México: 21 de octubre de 1990.

<sup>53</sup> Para efectos de la CDN se consideran niños todas las personas menores de 18 años.

“Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para **garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares**” (resaltado propio).

Esta obligación cobra particular relevancia en países y entidades que son de tránsito y destino para las personas migrantes internacionales, como es el caso de México, así como en las entidades que cuentan con estaciones migratorias como la CDMX<sup>54</sup>. Conforme a las disposiciones vigentes las personas menores de 18 años migrantes no pueden ser detenidas y resguardadas en estaciones migratorias, pero existe evidencia de que esta práctica sigue realizándose, de ahí la relevancia de alinear la actuación pública a la CDN<sup>55</sup>.

Asimismo, es aplicable la protección en materia de igualdad considerada por la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (CRMW, por sus siglas en inglés); y en cuanto a la protección de derechos específicos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>56</sup> (PIDCP), que establece que los Estados deben respetar y garantizar a todas las personas que se encuentren en su territorio los derechos que reconoce sin distinción alguna precisando los motivos de raza, color, idioma, origen nacional o social<sup>57</sup>. La protección para las personas no nacionales establecida por el PIDCP tiene especial relevancia en el ámbito de la eliminación del Perfilamiento Racial porque reconoce y tutela los principales derechos que vulnera esta práctica, tales como: el derecho a la libertad y a la seguridad personal, el derecho al libre tránsito, el derecho a la presunción de inocencia y el derecho a la vida privada.

Artículo 9.1. Todo individuo tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personal. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por la ley y con arreglo al procedimiento establecido en esta.

Artículo 12.1. Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente en él y a escoger libremente en él su residencial.

Artículo 14.2. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

Artículo 17. 1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección contra esas injerencias o esos ataques.

Ilustración 5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General. Resolución 2200 A (XXI). 16 de diciembre de 1966. Artículos 9.1, 12.1, 17.1 y 17.2.

<sup>54</sup> Considerando la Estación Migratoria ubicada en la Alcaldía Iztapalapa.

<sup>55</sup> Rosas Rábago, E.N., (2021), *Entre cuatro paredes, la detención de niñas, niños y adolescentes migrantes en México*, Nexos, Observatorio Migrante. <https://migracion.nexos.com.mx/2021/04/entre-cuatro-paredes-la-detencion-de-ninas-ninos-y-adolescentes-migrantes-en-mexico/>

<sup>56</sup> Entrada en vigor para México: 23 de junio de 1981.

<sup>57</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General. Resolución 2200 A (XXI). 16 de diciembre de 1966. Artículo 2.1.

Además de lo dispuesto por los instrumentos referidos, forman parte del marco jurídico internacional aplicable las recomendaciones de los Mecanismos Internacionales de Derechos Humanos, principalmente del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial<sup>58</sup> que progresivamente ha fijado el alcance de las obligaciones de los Estados y establecido los estándares para el cumplimiento efectivo de la CERD y su aplicabilidad en los supuestos de Perfilamiento Racial por agentes del Estado, en particular, de policías.

A continuación, se da cuenta de los aspectos más relevantes de las Recomendaciones emitidas por el CEDR aplicables a la prevención, investigación, sanción y eliminación del Perfilamiento Racial<sup>59</sup>:

---

**RECOMENDACIONES GENERALES DEL  
COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL**

---

N° 13 (1993) <sup>60</sup>	<p>Relativa a la <b>formación de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley en cuanto a la protección de los derechos humanos.</b></p> <p>El CERD establece que, <b>para el cumplimiento de las obligaciones de la CEDR, en particular por parte de los funcionarios</b> encargados de la aplicación de la ley <b>que ejercen poderes de policía, especialmente los poderes de detención o encarcelamiento es indispensable una formación intensiva</b> para garantizar que, en el cumplimiento de sus deberes, respeten y protejan la dignidad humana y mantengan y defiendan los derechos de todas las personas sin distinción de raza, color, origen nacional o étnico.</p>
N° 23 (1999) <sup>61</sup>	<p>Relativa a los <b>derechos de los pueblos indígenas.</b></p> <p>El Comité, partiendo del reconocimiento de que en muchas regiones del mundo se ha discriminado y sigue discriminándose a los pueblos indígenas, y se les ha privado de sus derechos humanos y libertades fundamentales, exhorta a los Estados a <b>garantizar que los miembros de los pueblos indígenas sean libres de toda discriminación, en particular la que se base en el origen o la identidad indígena.</b></p>
N° 30 (2004) <sup>62</sup>	<p>Sobre la <b>discriminación contra los no ciudadanos.</b></p> <p>El CERD <b>abordó expresamente la cuestión de la elaboración de perfiles raciales</b>, sobre la discriminación contra los no ciudadanos, y recomendó <b>que las políticas (incluidas las de seguridad) de los Estados no tengan un efecto de discriminar a las personas a consecuencia de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.</b></p>

---

<sup>58</sup> Órgano responsable de supervisar la aplicación y cumplimiento de la *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*.

<sup>59</sup> Para detalles véase Anexo I del presente documento.

<sup>60</sup> CERD. *Recomendación General N° 13 Relativa a la formación de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley en cuanto a la protección de los derechos humanos*. 1993, párrs. 1 y 2.

<sup>61</sup> CERD. *Recomendación General N° 23 Relativa a los derechos de los pueblos indígenas*, 1999, párrs. 3 y 4.

<sup>62</sup> CERD. *Recomendación General N° 30 Sobre la discriminación contra los no ciudadanos*. 2004, párrs. 3, 4, 9, 18, 19, 21 y 23.

---

## RECOMENDACIONES GENERALES DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

---

De forma expresa establece que los Estados deben garantizar la seguridad de las personas no nacionales, en particular en lo que respecta a la detención arbitraria y precisa que **no deben ser sometidas a las caracterizaciones o estereotipos raciales o étnicos.**

Nº 31 (2005)<sup>63</sup>

Sobre la **prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.**

El Comité establece que los Estados deben adoptar **las medidas necesarias para impedir los interrogatorios, las detenciones y los “cacheos” basados de facto exclusivamente en el aspecto físico del individuo, color, rasgos faciales, pertenencia a un grupo racial o étnico,** o cualquier otra categorización que pudiera hacerle particularmente sospechoso.

Nº 34 (2011)<sup>64</sup>

**Discriminación racial contra afrodescendientes.**

El CERD señala que **las medidas de lucha contra la delincuencia no tengan por finalidad o efecto hacer discriminaciones por motivos de raza o de color de piel.** Para tal efecto se establece que los Estados deben tomar las medidas **para impedir el uso ilegal de la fuerza, tortura, tratos inhumanos o degradantes, o discriminación contra afrodescendientes por parte de la policía** u otros organismos y funcionarios del orden público, **especialmente en situaciones de detención o reclusión,** y garantizar que estas personas no sean víctimas de prácticas de caracterización racial o étnica.

Nº 36 (2020)<sup>65</sup>

Relativa a la **prevención y la lucha contra le elaboración de perfiles raciales por agentes del orden.**

El Comité reconoce que **grupos específicos, como migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, personas afrodescendientes, pueblos indígenas y minorías nacionales y étnicas,** incluidos los romaníes, **son los más vulnerables a la elaboración de perfiles raciales.**

Señala que la elaboración de perfiles raciales cumple con los elementos siguientes: a) es obra de los agentes del orden; b) no está motivada por criterios objetivos o una justificación razonable; c) se basa en motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico o su interrelación con otros motivos pertinentes, como religión, sexo o el género, orientación sexual e identidad de género, discapacidad y edad, situación migratoria o situación laboral o de otro tipo; d) se utiliza en contextos específicos, como el control de la inmigración y la lucha contra el delito, el terrorismo u otras actividades que constituyen o pueden constituir presuntas violaciones a la ley.

Precisa que **el perfilamiento racial se realiza mediante comportamientos o actos como los controles arbitrarios, registros, comprobaciones de identidad, investigaciones y detenciones.**

---

<sup>63</sup> CERD. *Recomendación General Nº 31 Sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.* 2005, párrs. 1, 2 y 20.

<sup>64</sup> CERD. *Recomendación General Nº 34 Discriminación racial contra afrodescendientes.* 2011, párrs. 3, 38, 39 y 40.

<sup>65</sup> CERD. *Recomendación General Nº 36 Relativa a la prevención y la lucha contra le elaboración de perfiles raciales por agentes del orden.* 2020.

---

## RECOMENDACIONES GENERALES DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

---

Asimismo, realiza una aportación valiosa al **visibilizar las graves consecuencias que el perfilamiento racial tiene para las víctimas y el impacto negativo de esta práctica para la operación efectiva de los sistemas de seguridad y administración de justicia.**

---

*Tabla 4. Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Elaboración propia con base en las Recomendaciones emitidas<sup>66</sup>.*

Los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos y las Recomendaciones expuestas en conjunto con el marco normativo nacional y de la CDMX constituyen el bloque de convencionalidad que desarrolla y garantiza el derecho a la no discriminación racial, y vinculada a esta, la prohibición de cualquier práctica que implique perfilamiento racial.

### Marco Normativo Nacional

Acorde con los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconoce en su artículo 1 que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que forma parte y, en consecuencia, precisa dos cuestiones esenciales: por un lado, que las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y; por el otro, que está prohibida toda clase de discriminación, entre otros, por motivos de origen étnico o nacional, el género y la edad que tenga por objeto menoscabar o anular los derechos que protege.

El derecho constitucional mexicano tiene, al igual que el sistema internacional y regional de derechos humanos, como principios fundamentales la igualdad y no discriminación, por lo que cualquier distinción realizada, entre otros, por motivos de origen étnico o nacional, raza o color de piel, como sucede con las prácticas de perfilamiento racial constituye una violación directa a la CPEUM y es contraria a los principios que fundan en derecho nacional y local.

La actuación de las autoridades para el combate de la discriminación racial debe partir de una lectura conjunta del artículo 1 con lo previsto en los artículos 2, 4 y 11 constitucionales que establecen, respectivamente:

- La condición de unicidad e indivisibilidad de la Nación y su composición pluricultural sustentada en el origen de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas, cualquiera que sea su autodenominación.
- La igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley.

---

<sup>66</sup> Disponibles en:

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11)

- El derecho de toda persona a entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte u otros requisitos semejantes. En relación con este derecho prevé la aplicación de limitaciones derivadas de las leyes sobre emigración e inmigración.

Estas disposiciones son de suma relevancia porque protegen: *i)* a los grupos que conforme a la experiencia y el derecho internacional son más susceptibles de ser víctimas de prácticas de Perfilamiento Racial, las personas indígenas, afromexicanas y las personas no nacionales o migrantes internacionales; y *ii)* a las mujeres que por su condición de género sufren discriminación múltiple y se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad ante cualquier práctica que conlleve la violación de derechos humanos, en este caso, el perfilamiento racial.

El efectivo cumplimiento del marco constitucional exige además tomar en consideración las disposiciones previstas en las leyes siguientes por las razones ya expuestas en el Marco Jurídico Internacional del presente estudio: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley de Migración, Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

A los motivos de origen étnico o nacional, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación adiciona, a través de su artículo 1, otros motivos vinculados a la discriminación racial y a las prácticas de perfilamiento racial: color de piel, cultura, apariencia física, características genéticas, la situación migratoria, lengua e idioma.

*Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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 o 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”.*

Además, afirma que se entenderá como discriminación:

**“(…) cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”** (resaltado propio).



La aplicación de esta definición es de suma relevancia en materia de Discriminación y Perfilamiento Racial, dado que otorga a las autoridades pautas claras y puntuales sobre la actualización de la discriminación, tales como:

- **Formas:** distinción, exclusión, restricción o preferencia.
- **Tipo de conducta:** *i)* acción (actos positivos), es decir, que consiste en un “hacer”, en este caso, de las autoridades; y *ii)* omisión (actos negativos), es decir, que implica una abstención o un “no hacer” por parte de las autoridades.
- **Puede realizarse con intención o sin ella.**
- **No es objetiva, racional ni proporcional.**
- Basta con **que se tenga la intención**, aunque no se haya logrado el fin, dado que es por objeto o resultado.
- Tiene un **impacto negativo en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades:** obstaculiza, restringe, impide, menoscaba o anula.
- Prevé **motivos de discriminación que son utilizados para el perfilamiento racial:** el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, lengua e idioma.
- Asimismo, **considera discriminación** las **manifestaciones** de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia **vinculadas al perfilamiento racial.**

Por su parte, la Ley de Migración, cuyo objeto es regular lo relativo al ingreso y salida de personas mexicanas y extranjeras al territorio de México y el tránsito y estancia de los extranjeros, establece a través de su artículo 1, que dicho objeto se cumplirá en un marco de respeto, protección y salvaguarda de los derechos humanos. Precisa en su artículo 2 que la política migratoria tiene como fundamento los principios establecidos en la Constitución y tratados internacionales. El artículo 2 considera entre sus principios:

***Respeto irrestricto de los derechos humanos de los migrantes, nacionales y extranjeros, sea cual fuere su origen, nacionalidad, género, etnia, edad y situación migratoria, con especial atención a grupos vulnerables como menores de edad, mujeres, indígenas, adolescentes y personas de la tercera edad, así como a víctimas del delito. En ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada (resaltado propio).***

Esta definición constituye una aportación valiosa en materia de prevención, investigación, sanción y erradicación del Perfilamiento Racial, dado que señala de forma explícita que, en ningún caso, la situación migratoria irregular preconfigura por sí misma la comisión de un delito y establece con claridad que no se puede prejuzgar a las personas migrantes por la comisión de delitos sólo por su condición de no estar documentadas.

## Marco Normativo Local

El marco normativo de la CDMX tiene como pilar la vigencia de los derechos humanos. La **Constitución Política de la Ciudad de México** (CPCM), en el artículo 1, reconoce que la soberanía reside esencial y originariamente en el pueblo que la ejerce a través de los poderes públicos, ello a fin preservar, ampliar, proteger y garantizar los derechos humanos, precisando que todo poder público se instituye en su beneficio.

Asimismo, el artículo 1 establece los principios de igualdad y no discriminación. Al prohibir la discriminación considera los motivos de tipo racial conforme a:

### C. Igualdad y no discriminación

1. La Ciudad de México **garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción** por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. **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. (resaltado propio).

En armonía con este mandato, en su artículo 4º. establece las obligaciones para las autoridades de la CDMX: *i)* aplicar el control de constitucionalidad y el principio *pro persona* en todas las cuestiones relacionadas con los derechos humanos; *ii)* garantizar los derechos humanos, así como prevenir, investigar y sancionar cualquier violación a estos; y *iii)* incorporar en el ejercicio de sus funciones la PEG y el enfoque interseccional orientado a la protección de las personas en mayor condición de vulnerabilidad.

Asimismo, el artículo 4 reconoce la igualdad sustantiva entre todas las personas, y en función de ello, prohíbe cualquier tipo de discriminación, incluyendo los motivos vinculados a las prácticas de perfilamiento racial: origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua y situación migratoria.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1 y 4 constitucionales es indispensable tomar en cuenta que la CPCM garantiza, mediante su artículo 11, la atención prioritaria a las 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.

Dentro de estas personas deben considerarse a quienes enfrentan mayor vulnerabilidad en materia de Discriminación Racial: indígenas, afrodescendientes, y en términos de lo establecido en la CPCM, las personas en condición de movilidad humana. La CPCM reconoce la situación de vulnerabilidad de estos grupos y prevé disposiciones para su debida protección<sup>67</sup>.

La tutela efectiva del derecho a la no discriminación, en este caso por motivos raciales y/o étnicos a través de prácticas de Perfilamiento Racial, exige que la lectura de las disposiciones constitucionales referidas se realice de forma conjunta, principalmente, con las disposiciones aplicables de las siguientes leyes de la CDMX:

- **Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México**, que distribuye la competencia de las autoridades en la materia y prevé directrices para que la gestión en los ámbitos legislativo, administrativo, judicial y económico, entre otros, contribuya eficazmente a la vigencia de los derechos humanos.
- **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México** que da cuenta en el artículo 6 de las diversas conductas discriminatorias, entre la que destaca la mencionada en la fracción XXXVI “**Criminalizar a las personas por su apariencia física, preferencia u orientación sexual, edad, empleo u oficio, condición social, religión o domicilio**”; así como en su artículo 31 que dicta a los entes públicos, en la fracción II “**Establecer mecanismos para prevenir, detectar y eliminar la utilización de perfiles raciales, étnicos y religiosos de las personas en movilidad humana por las autoridades públicas, así como los casos sistemáticos de discriminación u otras prácticas de las personas servidoras públicas que prestan la atención, que puedan consistir en un trato indigno o en la petición de documentos de identificación diferentes al pasaporte y la forma migratoria, a fin de prevenir y eliminar conductas discriminatorias y la limitación, negación o condicionar el acceso a programas y servicios, especialmente a servicios de salud y en el acceso a la justicia**”.
- **Ley de Derechos de los Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes en la Ciudad de México**, reglamentaria de las disposiciones que prevé la CPCM en la materia y cuyo objeto es reconocer, proteger, promover y garantizar los derechos colectivos e individuales de los pueblos indígenas y sus integrantes; definir a los sujetos titulares de derechos; así como establecer sus principios de interpretación y medidas de implementación.

---

<sup>67</sup> Ver artículos 11, 20 y 57 de la CPCM.

- **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México y la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México**, que a partir del reconocimiento de la situación de vulnerabilidad que enfrentan para el ejercicio de sus derechos, prevé los términos de la actuación pública y distribuye las competencias para el avance en la garantía de sus derechos.

En su conjunto, la CPCM y las leyes de la CDMX referidas establecen el marco legal que garantiza el derecho a la igualdad y, en consecuencia, la erradicación de cualquier práctica que conlleve un acto de discriminación.

El Perfilamiento Racial constituye una violación a los derechos humanos, es contraria a los principios de igualdad y no discriminación; así como a la naturaleza intercultural, pluriétnica, plurilingüe y pluricultural de la Ciudad y a la visión de ciudad solidaria, incluyente, habitable y segura que sustentan el espíritu de la CPCM.

Además de lo anterior, la **Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana** de la Ciudad de México tiene como objeto establecer las bases, mecanismos e instrumentos para garantizar la paz y la seguridad ciudadana de las personas que habitan y transitan en la CDMX, con pleno respeto a los derechos humanos.<sup>68</sup>

De acuerdo con esta ley, la Seguridad Ciudadana es un proceso articulado, coordinado e impulsado por el Gobierno de la Ciudad, en colaboración con la Ciudadanía y las Alcaldías, para resguardar la libertad, los derechos y las garantías de las personas que habitan y transitan en la Ciudad, a fin de garantizar el orden y la convivencia pacífica, lo cual fortalece el estado de derecho a través de la prevención de los delitos y la erradicación de los diferentes tipos de violencia en todos los ámbitos de la vida colectiva de la Ciudad.

El artículo 59 de la ley en comento establece que, quienes integren las Instituciones de Seguridad Ciudadana en la CDMX, a fin de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, tienen, entre otras, las obligaciones siguientes:

- Conducirse con dedicación, disciplina, apego al orden jurídico, principios de actuación policial y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal y en la Constitución de la Ciudad.
- Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna.

---

<sup>68</sup> *Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México*. Gaceta Oficial de la Ciudad de México. 01 agosto de 2019, artículo 1°. Disponible en: [https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY\\_DEL\\_SISTEMA\\_DE\\_SEGURIDAD\\_CIUADANA\\_DE\\_LA\\_CIUADAD\\_DE\\_MEXICO.pdf](https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY_DEL_SISTEMA_DE_SEGURIDAD_CIUADANA_DE_LA_CIUADAD_DE_MEXICO.pdf)

- Observar un trato respetuoso con todas las personas, debiendo abstenerse de todo acto arbitrario y de limitar indebidamente las acciones o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población.
- Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables.
- Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas que tengan bajo su custodia o responsabilidad, así como de los bienes que tengan bajo su resguardo.
- Abstenerse de realizar conductas que contravengan los principios constitucionales y legales que rigen la actuación policial.

Por su parte, la **Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México**<sup>69</sup>, en el artículo 32, establece que los cuerpos policiales que integran la Policía de Proximidad<sup>70</sup> tendrán a su cargo una serie de funciones, siempre con estricto apego a los Derechos Humanos.

Es decir, en la CDMX el marco normativo obliga a las instituciones de seguridad ciudadana a regular sus funciones garantizando en todo momento el respeto a los derechos humanos de las personas que habitan y transitan por la ciudad.

## MARCO CONCEPTUAL

En el apartado anterior, se pudo observar que existe un sistema jurídico robusto a nivel internacional, nacional y de la CDMX que prohíbe toda forma de discriminación —incluida la racial— y es de aplicación obligatoria para efectos de la prevención, atención, sanción y erradicación de las prácticas de Discriminación y Perfilamiento Racial.

Aunque pudieran parecer conceptos similares, guardan diferencias entre sí, pero también forma parte de una estructura que para comprender es necesario conocer las características a través de su conceptualización.

### Racismo

No hay definiciones jurídicas universalmente aceptadas del término **Racismo**. Sin embargo, se observa una definición de racismo en el artículo 4 de la ICERD que aclara el significado del término y proclama que cuando hay conflicto entre las disposiciones de la ICERD y otros derechos como

---

<sup>69</sup> Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México. 23 de diciembre de 2019. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes#ley-org%C3%A1nica-de-la-secretar%C3%ADa-de-seguridad-ciudadana-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>

<sup>70</sup> Cuerpos Policiales de Seguridad Ciudadana que se encuentran bajo la responsabilidad y mando de la Secretaría a que hace referencia el artículo 53 de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

la libertad de expresión, debe prevalecer la prohibición del racismo<sup>71</sup>. El artículo 4 de la ICERD estipula:

“Los Estados parte condenan toda la propaganda y todas las organizaciones que se inspiren en **ideas o teorías basadas en la superioridad de una raza o de un grupo de personas de un determinado color u origen étnico, o que pretendan justificar o promover el odio racial y la discriminación racial, cualquiera que sea su forma**, y se comprometen a tomar medidas inmediatas y positivas destinadas a eliminar toda incitación a tal discriminación o actos de tal discriminación” (resaltado propio)<sup>72</sup>.

En ese sentido, el Racismo es una forma de Discriminación Racial. La Convención Interamericana Antirracismo define el Racismo como:

“Cualquier **teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas** que enuncian un **vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas** de individuos o grupos y **sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial**” (resaltado propio).

El Racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas.

En la actualidad, las formas en que se ha diversificado el racismo permiten observar que muchas personas actúan o adoptan conductas más sutiles de Racismo, porque socialmente no quieren parecer prejuiciosas debido a la penalización social que conlleva, o no, y tienen plena conciencia de que las conductas cometidas pueden ser consideradas actos de racismo<sup>73</sup>.

Se han definido distintos tipos de Racismo, tales como el Moderno, el Aversivo, el Simbólico, el Sutil. Todas estas formas contemplan la existencia de **Discriminación Racial** sin la presencia de los estereotipos tradicionales. Probablemente sea el Racismo Sutil el más destacable<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> LERNER Natan. 2002. *The Role of International Law in: Europe's New Racism: Causes, Manifestations, and Solutions*, Evens Foundation. Berghen Books. Pp. 60 a 62 (en inglés). Citado en ACNUR. 2020. *Guía de ACNUR sobre racismo y xenofobia «Cómo ACNUR puede abordar y responder ante situaciones de racismo y xenofobia que afectan a personas bajo su mandato»*. P. 13. Disponible en <https://www.unhcr.org/6087cc104.pdf>.

<sup>72</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Asamblea General. Resolución 2106 A (XX). 21 de diciembre de 1965. Artículo 4.

<sup>73</sup> Cfr. ANTÓN Concha y QUESADA Carmen. *s/a. Igualdad de trato y no discriminación: Guía de recomendaciones para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. ISBN: 978-84-8417-280-2. P. 59

<sup>74</sup> *Ibid.*

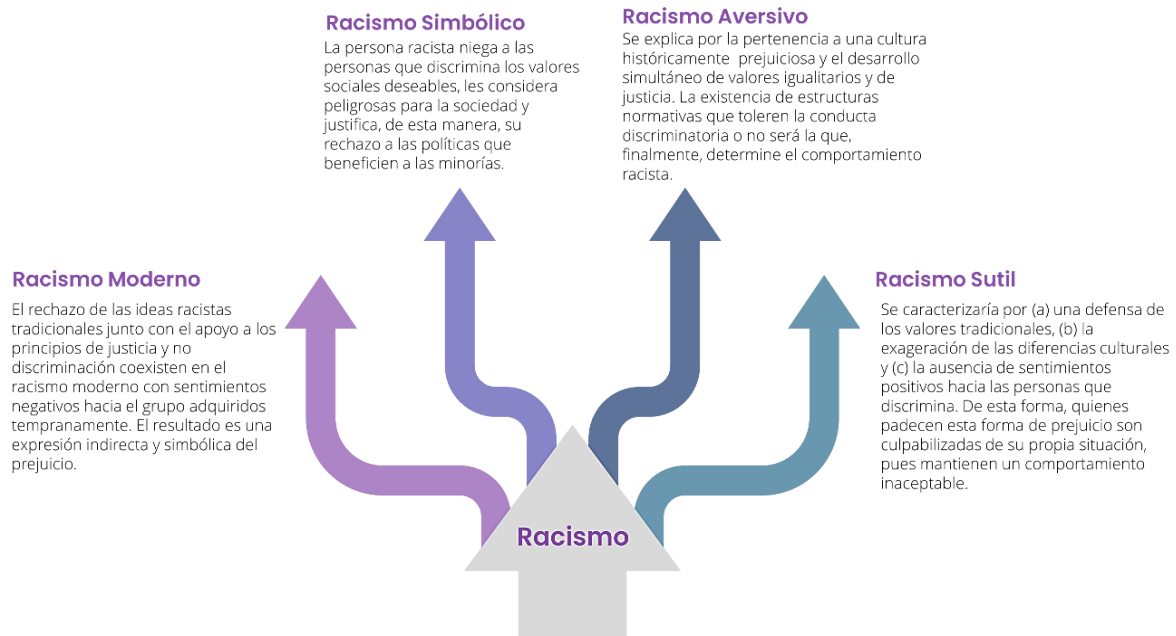


Ilustración 6. Formas de racismo. Fuente. *Igualdad de trato y no discriminación: Guía de recomendaciones para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad.*

## Estereotipos y Prejuicios Raciales

Los Estereotipos Raciales son un conjunto de creencias compartidas y generalmente estructuradas acerca de los atributos personales que caracterizan a las personas en razón o por motivo de sus características fenotípicas o genotípicas<sup>75</sup>. Se trata, por tanto, de diversas creencias, relacionadas entre sí, referidas a distintas personas, que pueden incluir rasgos de personalidad, características físicas, conductas e incluso roles y ocupaciones. El proceso por el que se atribuyen a una persona características en función de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico se denomina estereotipia. Consiste en utilizar el estereotipo para inferir, juzgar y/o predecir conductas de una persona<sup>76</sup>.

Por su parte, los Prejuicios Raciales son tendencias evaluativas dirigidas hacia los grupos sociales y sus integrantes por motivo de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico. Generalmente, los prejuicios hacia grupos étnicos y nacionales se caracterizan por ser valoraciones negativas<sup>77</sup>.

<sup>75</sup> El genotipo es la versión de la secuencia de ADN que al hacerse observable es el fenotipo (características tales como la altura, el color de ojos, y el grupo sanguíneo). Zeron Agustín. *Biotipos, fenotipos y genotipos. ¿De qué tipo somos?* Revista mexicana de Periodontología. Vol. 1 Núm. 1. Sep – Dic 2010.

<sup>76</sup> *Ibid.* P. 51

<sup>77</sup> *Ibid.*

El prejuicio racial puede identificarse en personas que han desarrollado afectos negativos hacia un grupo o personas integrantes en razón o por motivo de sus características fenotípicas o genotípicas. Pero también es posible que el prejuicio se asiente en las creencias de la persona sobre un grupo y las personas que le integran que incluya la intención de comportarse en forma de evitación, rechazo u hostilidad<sup>78</sup>.

Los canales de transmisión de Estereotipos y Prejuicios Raciales son sociales, familiares y por contacto directo.

→ **Canales Sociales.** Se divide en: 1) *Político* (discursos de personas líderes, noticias difundidas, comentarios escritos, etc.); 2) *Social* (normas prevalecientes, círculos de amistades, etc.); 3) *Cultural* (libros, películas, arte, etc.); y 4) *Educativo* (textos escolares, programas educativos de televisión, currícula educativa, etc.). La información que transmiten estos medios puede describir las características de las personas indígenas, afrodescendientes, negras y/o migrantes de forma directa o indirectamente, con descripciones de conductas y estilos. El impacto de este canal es determinante, entre otras razones, por<sup>79</sup>:

- En ocasiones la información institucionalizada es la única que llega a las personas.
- La credibilidad de las fuentes institucionalizadas es muy alta. El conocimiento que llega de fuentes tales como libros, periódicos, programas de TV, etc. tiende a ser aceptado de forma incuestionable.
- Las personas líderes que aparecen en los medios dando informaciones sobre estos grupos de personas actúan como modelos que refuerzan los estereotipos y reflejan la visión institucional.
- El lenguaje utilizado puede activar los estereotipos y activar reacciones emocionales respecto dichos grupos de personas.
- La información recogida en los medios de comunicación es fruto de los valores, creencias y objetivos de los grupos. Las condiciones sociopolíticas y económicas, así como la naturaleza de las relaciones determina el tipo y tono de la información transmitida.

→ **Canales Familiares.** La familia, como un agente de socialización, transmite los estereotipos y prejuicios raciales que generan un clima que facilita o inhibe su formación. El aprendizaje de los estereotipos y prejuicios se produce a través del modelado, de la instrucción y a través del refuerzo. Además, el clima familiar y las pautas educativas tienen una influencia determinante en las características de personalidad que desarrollan NNA. Las personas con estereotipos y prejuicios raciales, por lo general, se criaron dentro de disciplinas punitivas y arbitrarias<sup>80</sup>.

→ **Canal de Contacto Directo.** El contacto directo es un mecanismo de transmisión que permite recoger información sobre las personas indígenas, afrodescendientes, negras y/o

---

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> *Ibid.* P. 54

<sup>80</sup> *Ibid.* P. 55



migrantes por un proceso de formación de impresiones. En este proceso, la apariencia física, la conducta verbal y no verbal y el rol social desempeñado son utilizadas para atribuir rasgos, capacidades y otras características. El contacto directo ha sido estudiado en relación con su capacidad para modificar los estereotipos y prejuicios<sup>81</sup>.

## Discriminación Racial

La ICERD define Discriminación Racial como:

**“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”** (resaltado propio)<sup>82</sup>.

La definición de la ICERD establece cinco motivos de discriminación racial: 1) raza, 2) color, 3) linaje, 4) origen nacional y 5) origen étnico. No hay ninguna jerarquía entre estas cinco categorías y toda discriminación basada en estas debe abordarse exhaustivamente a fin de identificar si se está o no frente a una forma de Discriminación Racial.

El CERD destaca también que, de acuerdo con esta definición, la convención se refiere a todas las personas que pertenecen a diferentes razas, grupos nacionales o étnicos o a los pueblos indígenas<sup>83</sup>. En cuanto a la cuestión de quién pertenece a qué grupo y la identificación de las personas como miembros de un grupo racial o étnico en particular, el Comité opina que “esa definición, si nada justifica lo contrario, se basará en la definición hecha por la persona interesada”<sup>84</sup>.

Por su parte la *Convención Interamericana Antirracismo*<sup>85</sup>, define la Discriminación Racial como:

**“Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados**

---

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Asamblea General. Resolución 2106 A (XX). 21 de diciembre de 1965. Artículo 1º.

<sup>83</sup> CERD. *Recomendación General N° 24 relativa al artículo 1 de la Convención*. A/52/18, párr. 1. Cfr. SHIRANE, Daisuke. 2011. *La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación racial (ICERD) y su Comité (CERD): Una guía para actores de la sociedad civil*. IMADR. P. 2. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf)

<sup>84</sup> CERD. *Recomendación General N° 8 relativa a la interpretación y la aplicación de los párrafos 1 y 4 del artículo 1 de la Convención*. A/40/18. Citado en *Ibid.*

<sup>85</sup> *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*. Adoptada en La Antigua, Guatemala. 5 de junio de 2013. Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA.

Parte. La discriminación racial puede estar basada en motivos de **raza, color, linaje u origen nacional o étnico**” (resaltado propio).

En ese sentido, ambos instrumentos prevén cinco motivos en los que se basa la Discriminación Racial.

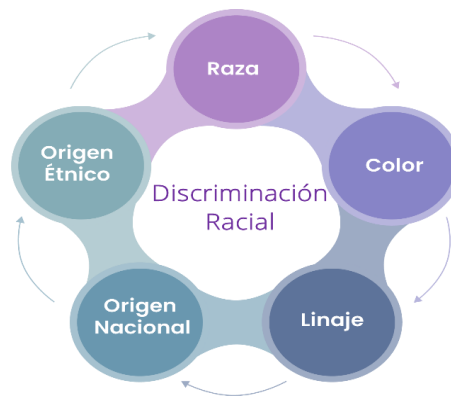


Ilustración 7. Motivos de la Discriminación Racial. Fuente. ICERD. Elaboración propia.

Sin embargo, no toda distinción o diferencia de trato basada en estas categorías supone una Discriminación Racial. Por ello, se debe de examinar si existe un trato diferente, basado en estas categorías, entre supuestos comparables determinando si está o no justificado objetivamente, si sus efectos son o no compatibles con la naturaleza de las sociedades democráticas, y si existe proporcionalidad razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Solo se produciría Discriminación Racial si la discrecionalidad en la decisión no estuviese justificada de manera objetiva y razonable<sup>86</sup>. Por tanto, los criterios para valoración de la Discriminación Racial exigen tener:

1. Que las situaciones en las que se encuentran las personas o grupos sean “comparables”. Aunque no tienen que ser idénticas, sino simplemente análogas.
2. Que la distinción tenga una justificación objetiva y razonable: esto es, debe perseguir una finalidad legítima dentro de los principios respetados en las sociedades democráticas.
3. Que exista una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Ilustración 8. Criterios para la valoración de la discriminación. Fuente. Fernández Segado, 1991.

<sup>86</sup> Véase. GARCÍA Añón José y otros. 2013. *Identificación Policial por Perfil Étnico en España. Informe sobre experiencias y actitudes en relación con las actuaciones policiales*. Tirant Lo Blanch. Valencia. ISBN: 978-84-9053-540-0. Pp. 47 y 48.

Por tanto, **una diferenciación racial es discriminatoria si carece de justificación objetiva y razonable**. Lo anterior es consistente con lo que ha establecido el CERD en su Recomendación General N° 14, en la cual destacó que “determinar si una medida en particular se considera discriminación racial, debe evaluarse si tal medida tiene consecuencias injustificables distintas sobre un grupo caracterizado por la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico”<sup>87</sup>.

Es decir, si no persigue un fin legítimo o si carece de una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido. El presente Estudio parte de la premisa siguiente:

**La Discriminación Racial es una grave violación a los derechos humanos cuando se discrimina a las personas por motivos de raza, color, linaje y origen nacional o étnico sin justificación ni objetivo razonable.**

Es importante partir del hecho que la Discriminación Racial puede ser directa o indirecta:

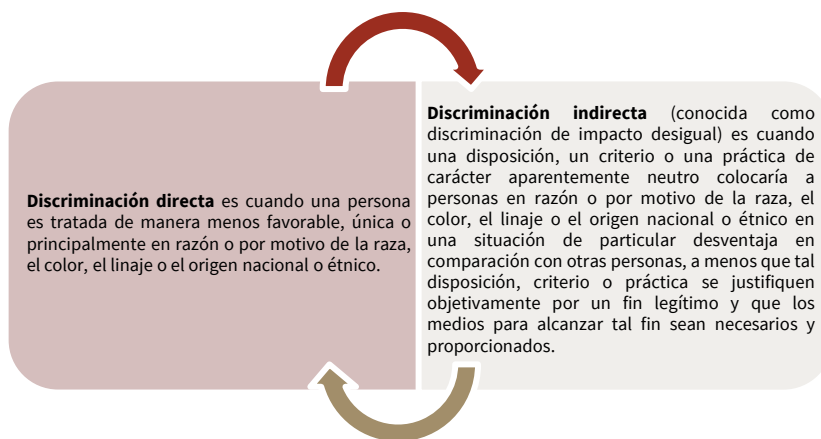


Ilustración 9. Formas de Discriminación Racial. Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro.

Al respecto, es importante señalar que el análisis relativo a la aplicación de normas, disposiciones o criterios aparentemente “neutros”, toma en consideración los elementos siguientes fijados por la SCJN para determinar la actualización de la discriminación indirecta o no explícita:

- El parámetro de regularidad constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación reconoce que esta última ocurre no sólo cuando las normas, las políticas y los programas invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación — categoría sospechosa—, sino también cuando éstas son aparentemente neutras, pero el resultado de su contenido o aplicación genera un impacto desproporcionado para las personas indígenas, afrodescendientes, negras y/o migrantes debido a la situación de

<sup>87</sup> CERD. Recomendación General N° 14 relativa al párrafo 1 del artículo 1 de la Convención. A/48/18. Párr. 2.

desventaja histórica en que se encuentran, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable.

- Para poder establecer que una norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita sí genera un efecto discriminatorio en una persona, por el lugar que ocupa en el orden social o al pertenecer a determinado grupo social –con el consecuente menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales–, es necesario introducir factores contextuales o estructurales en el análisis de la discriminación, ubicándose entre estos factores, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desaventajados, y las condiciones socioeconómicas.
- Estos factores pueden condicionar que una ley o política pública –aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la raza, la pertenencia étnica, entre otros– finalmente provoque una diferencia de trato irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social.<sup>88</sup>

### Discriminación Múltiple o Agravada

La Convención Interamericana Antirracismo considera que la Discriminación múltiple o agravada se configura cuando:

*Existe cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.*

Los motivos de Discriminación Racial deben de leerse en conjunto con otros motivos de discriminación a fin de identificar si se está en presencia de una discriminación racial múltiple o agravada.

---

<sup>88</sup> Discriminación indirecta o no explícita. Su determinación requiere el análisis de factores contextuales y estructurales. Décima Época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 58, septiembre de 2018, Tomo I, página 841. Materia constitucional. Tesis: 1a. CXXI/2018 (10a.)

**DISCRIMINACIÓN RACIAL Y OTROS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN**

**CEDAW**

“(…) la expresión **discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo** que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

**CDN**

“Los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales”.

**CRMW**

“Los Estados Parte se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”.



Ilustración 10. Discriminación racial múltiple o agravada. Fuente. Convención Interamericana Antirracismo. Elaboración propia.

## Perfilamiento Racial

De acuerdo con la Guía práctica para elaborar Informes sobre Perfilamiento Racial de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos<sup>89</sup> (OACNUDH), el Perfilamiento Racial puede definirse como:

**Toda acción realizada por la policía o un (una) persona funcionario (a) encargado(a) de hacer cumplir la ley contra una persona o un colectivo, basada en sus características físicas (como la raza, origen étnico, apariencia, etc.), que pretende justificar una actuación sin un sustento legítimo ni objetivo.**

Por su parte, a finales del año 2020, el CERD en la *Recomendación General 36 relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden*<sup>90</sup>, consideró que “no hay una definición universal de elaboración de perfiles raciales en el derecho internacional de los derechos humanos.

Sin embargo, como fenómeno persistente en todas las regiones del mundo, diversos órganos e instituciones internacionales y regionales de derechos humanos han adoptado definiciones de elaboración de perfiles raciales que tienen una serie de elementos comunes. La elaboración de perfiles raciales:

---

⇒ Es obra de agentes del orden.

---

⇒ No está motivada por criterios objetivos o una justificación razonable.

---

⇒ Se basa en motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico o su interrelación con otros motivos pertinentes, como la religión, el sexo o el género, la orientación sexual y la identidad de género o de otro tipo.

---

⇒ Se utiliza en contextos específicos, como el control de la inmigración y la lucha contra el delito, el terrorismo u otras actividades que constituyen o pueden constituir presuntas violaciones de la ley.

*Ilustración 11. Elementos comunes del Perfilamiento Racial. Fuente. CERD, Recomendación General 36*

A estos elementos o características comunes se le debe de incluir que **en el uso del Perfilamiento Racial no existe un motivo legítimo basado en un comportamiento individualizado** (no hay

---

<sup>89</sup> CARRASCO Pueyo María. 2015. *Guía práctica para elaborar Informes sobre Perfilamiento Racial*. Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. P. 5.

<sup>90</sup> CERD. *Recomendación General No. 36 relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden*. 2020. Párr. 13.

información válida ni sustentada para dicha acción)<sup>91</sup>. Asimismo, el CERD observó que la elaboración de perfiles raciales se comete mediante comportamientos o actos como los controles arbitrarios, registros, comprobaciones de la identidad, investigaciones y detenciones.

En ese sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha definido el establecimiento de perfiles raciales como,

**“Una acción represora que se adopta por supuestas razones de seguridad o protección pública y está motivada en estereotipos de raza, color, etnicidad, idioma, descendencia, religión, nacionalidad o lugar de nacimiento, o una combinación de estos factores, y no en sospechas objetivas,** que tiendan a singularizar de manera discriminatoria a personas o grupos con base en la errónea suposición de la propensión de las personas con tales características a la práctica de determinado tipo de delitos”<sup>92</sup> (resaltado propio).

Por su parte, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos declaró que la elaboración de perfiles raciales se refiere:

**(...) Al proceso por el cual las fuerzas del orden se basan en generalizaciones basadas en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, en lugar de pruebas objetivas o el comportamiento individual, para someter a las personas a controles, registros exhaustivos, comprobaciones de la identidad e investigaciones, o para determinar que una persona estuvo implicada en una actividad delictiva.** La elaboración de perfiles raciales, por lo tanto, da lugar a la adopción de decisiones discriminatorias. (...) ya sea por las actitudes y prácticas de agentes individuales o la cultura o las políticas discriminatorias de los organismos encargados de hacer cumplir la ley<sup>93</sup>(resaltado propio).

Finalmente, el CERD haciendo suya la definición de la elaboración de perfiles raciales del Programa de Acción de Durban (párr. 72) considera que es:

**La práctica de los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de basarse, en uno u otro grado, en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico como motivo para someter a las personas a actividades de investigación o para determinar si una persona realiza actividades delictivas.** En este contexto, la discriminación racial suele estar interrelacionada con otros motivos, como la religión, el sexo y el género, la orientación sexual y la identidad de género, la discapacidad, la edad, la situación migratoria y la situación laboral o de otro tipo.

(...) también **puede incluir redadas, controles fronterizos y aduaneros, registros domiciliarios, selección de objetivos de vigilancia, operaciones para mantener o**

---

<sup>91</sup> CARRASCO Pueyo María...Op. Cit. P. 5.

<sup>92</sup> CIDH. 2011. *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*. Párr. 143.

<sup>93</sup> Organización de Naciones Unidas. 2019. *Preventing and Countering Racial Profiling of People of African Descent: Good Practices and Challenges*. P. V.

**restablecer el orden público o decisiones sobre inmigración.** Estas actividades pueden tener lugar de diversas maneras en el contexto de la policía de calle y las operaciones antiterroristas.

**La elaboración de perfiles raciales está relacionada con los estereotipos y los prejuicios, que pueden ser conscientes o inconscientes, e individuales o institucionales y estructurales.** Los estereotipos se convierten en una violación del derecho internacional de los derechos humanos cuando las suposiciones estereotipadas se ponen en práctica para socavar el disfrute de los derechos humanos<sup>94</sup> (resaltado propio).

La siguiente ilustración (12) condensa los tres elementos conceptuales principales que se enlazan para entender el perfilamiento racial como una forma de discriminación racial que se basa en el racismo estructural e histórico.

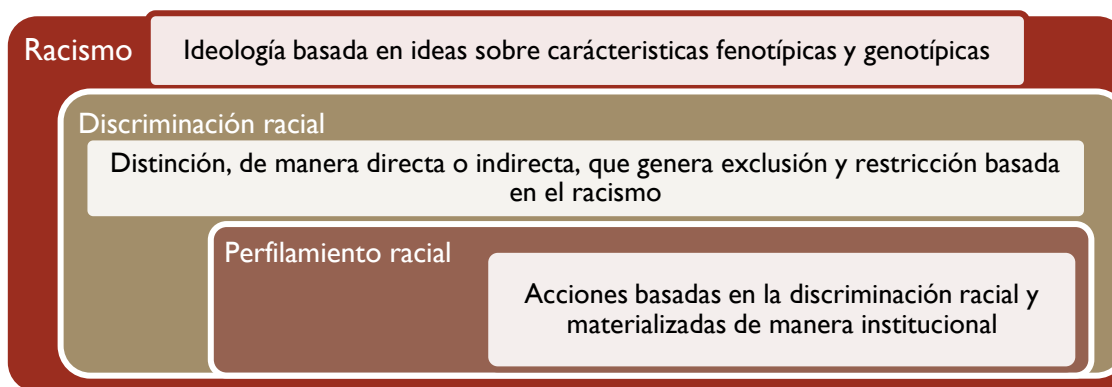


Ilustración 12. El Perfilamiento como instrumento de investigación

### Derechos vulnerados

Como se mencionó en el capítulo de Marco Normativo (ilustración 4), la elaboración de Perfilamiento Racial vulnera una serie de derechos que se encuentran protegidos a nivel internacional, regional, nacional y local. La CERD consideró que la elaboración de perfiles raciales también puede tener un efecto negativo en el disfrute de los derechos de las personas, tales como los derechos a:



Ilustración 13. Derechos vulnerados por el uso del perfilamiento racial. Fuente. CERD. Recomendación General 36.

<sup>94</sup> CERD. Recomendación General No. 36, Op. Cit. Párr. 18 a 20.



Además, los derechos de las personas asociados con el debido proceso, tales como a no ser arrestada ni detenida de manera arbitraria; derecho a ser informada de los motivos de la detención; derecho a los servicios de una persona intérprete y/o traductora; derecho a la asistencia letrada; derecho a comparecer en breve plazo ante un órgano jurisdiccional o administrativo competente; y derecho a la protección consular, y en el caso de personas refugiadas, derecho a ponerse en contacto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)<sup>95</sup>.

Asimismo, el Perfilamiento Racial puede tener efectos negativos en los derechos a una vivienda adecuada, salud, educación y trabajo<sup>96</sup>.

### Causas que favorecen el perfilamiento racial y sus consecuencias

Las causas o factores que favorecen el uso —consciente o inconsciente—, del perfilamiento racial en las actividades de seguridad pública son variadas. La ONU considera, entre otras, las siguientes<sup>97</sup>:

- **La existencia de prejuicios y estereotipos estructurales hacia la población afrodescendiente** conlleva en muchas ocasiones a que los agentes de policía presuman que esta población tiene más tendencia a delinquir.
- La elaboración de directivas institucionales, a través de las cuales se planifica una mayor **vigilancia en determinados barrios** donde se espera encontrar un mayor índice de criminalidad, es otra de las causas **que favorece la existencia del perfilamiento racial**, o aquellas otras donde se establecen **motivos de detención válidos basados en aspectos subjetivos** (aspecto físico, vestimenta, entre otros).
- La falta de capacitación de agentes de policía y otras personas funcionarias encargadas de hacer cumplir la ley en materia de estándares internacionales y regionales de derechos humanos y, en particular, **sobre discriminación y perfilamiento racial**.
- **La falta de políticas estatales para prevenir, prohibir y sancionar las prácticas de perfilamiento racial**.
- **El impacto de los medios de comunicación como trasmisores de prejuicios y estereotipos sociales que distorsionan la imagen social de las personas**

<sup>95</sup> CERD. *Recomendación General No. 31 sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal*. 2005. Párr. 23.

<sup>96</sup> CERD. *Recomendación General No. 36, Op. Cit.* Párr. 29.

<sup>97</sup> La *Guía práctica para elaborar informes sobre perfilamiento racial* de la ONU solo hace referencia a las personas afrodescendientes. Eso no implica que las causas no sean las mismas para el perfilamiento racial que sufren otras personas o grupos.

**afrodescendientes** y refuerzan el establecimiento y prácticas de perfilamiento racial. Las repeticiones mediáticas pueden ocasionar que las intervenciones policiales sean mayores y con más frecuencia en determinados barrios pobres con un alto índice de población afrodescendiente.

- **La combinación de varios factores**, por ejemplo, el rango de poderes otorgados a la policía para combatir el crimen; establecer orden y seguridad; la baja supervisión bajo la cual operan; y la escasa existencia y efectividad de remedios para prevenir y sancionar violaciones de derechos humanos. Ello provoca que se lleven a cabo prácticas de perfilamiento racial y las mismas queden impunes.

- **Los altos niveles de discrecionalidad en los sistemas de justicia penal de los Estados facilitan la utilización de perfiles raciales y étnicos** y dan lugar a una representación desproporcionada de personas afrodescendientes en los centros de detención.

- **La falta de mecanismos efectivos y transparentes de rendición de cuentas dentro de los cuerpos de policía** es otra de las causas que dan lugar a la existencia de perfilamiento racial.



Ilustración 14. Causas del Perfilamiento Racial. Fuente. OACNUDH, *Guía práctica para elaborar informes sobre perfilamiento racial*, 2015.

A estas causas y factores se suman otros que han sido identificados, particularmente, en el ámbito de la actuación de autoridades del Instituto Nacional de Migración (INM)<sup>98</sup>:

- Las detenciones y deportaciones de personas indígenas mexicanas se basan en el malentendido racista de que son centroamericanas en situación migratoria irregular.

<sup>98</sup> Coalición Indígena de Migrantes de Chiapas, AC, Proyecto Afrodescendencia México, Instituto para las Mujeres en la Migración (IMUMI), *La detención y deportación migratoria de personas indígenas y afrodescendientes mexicanas por el INM*, diciembre de 2020, págs. 8, 9 y 19. Disponible en internet: <https://imumi.org/wp-content/uploads/2021/04/Por-el-color-de-piel-y-por-la-forma-en-que-hablo-espanol-La-detencion-y-deportacion-migratoria-de-personas.pdf>

- El enfoque de los agentes de migración en la apariencia física y la forma de hablar español es un tema recurrente al hacer determinaciones respecto de la nacionalidad de las personas.
- A diferencia de lo que ocurre con las personas afromexicanas, en el caso de las personas indígenas, intervienen factores demográficos que aumentan la probabilidad de que sean víctimas de discriminación racial, muchos de los afectados son hombres jóvenes (adolescentes y con poco más de 20 años de edad) que provienen de comunidades indígenas rurales y en condiciones de pobreza.
- Este problema se agrava por el hecho de que no es inusual que las personas indígenas y afrodescendientes mexicanas carezcan de documentación oficial. Esto, porque las actas de nacimiento deben ser emitidas por oficinas de registro civil y en muchas regiones con concentraciones de esos grupos falta un registro civil, por ello, obtener actas de nacimiento se vuelve costoso después del primer año de vida y, además, es extremadamente difícil emitir un certificado de nacimiento si la madre, padre y las y los abuelos carecen de documentación; asimismo un número amplio de personas acuden a las parteras a dar a luz. En consecuencia, debido a las barreras económicas, geográficas y lingüísticas, para las personas de estos grupos obtener cualquier documento de identificación puede volverse inmanejable.

### Manifestaciones del perfilamiento racial

La elaboración de perfiles raciales se puede manifestar de diversas formas. De acuerdo con la OACNUDH, algunas de estas manifestaciones pueden ser a través de:

- **Determinadas prácticas policiales como las “paradas”, identificaciones y registros, dirigidas contra personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras.** Estas prácticas pueden tener como resultado un número desproporcionadamente alto de actuaciones contra las poblaciones indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras quienes son más susceptibles de ser sospechosas, perseguidas, procesadas y condenadas, en comparación con el resto de la población<sup>99</sup>. La CIDH ha recibido información sobre la detención selectiva de personas afrodescendientes, a partir de la utilización de perfiles raciales, vigilancia policial injustificada e interacciones negativas con la policía, además de tasas de arrestos desproporcionadas y sobrerrepresentación de las personas afrodescendientes en el sistema de justicia penal<sup>100</sup>.
- **Actuaciones policiales en los controles de tráfico, centradas desproporcionadamente en las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras, “parando” a las personas conductoras de manera desigual basándose en su aspecto físico.** En este sentido, es importante poder documentar y probar estadísticamente que no hay diferencias significativas en el comportamiento al volante de las personas paradas, sino que la única diferencia es por ejemplo su raza, color, linaje, origen nacional y/u origen étnico<sup>101</sup>.

<sup>99</sup> Cfr. CARRASCO Pueyo María. 2015. *Op. Cit.* P. 18.

<sup>100</sup> Cfr. CIDH. 2011. La situación de las personas afrodescendientes en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. P. 51. Párr. 148. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/83111.pdf>

<sup>101</sup> Cfr. CARRASCO Pueyo María. 2015. *Op. Cit.* P. 18.

- **Comprobaciones de identidad aparentemente para hacer frente a la inmigración irregular.** En este tipo de interpellaciones, la policía o las autoridades migratorias suelen ordenar la exhibición de documentos de identidad para comprobar el estatus de la persona en materia de residencia en el país. En este marco, las autoridades podrían recurrir a los controles de identidad para dirigir sus actuaciones selectivamente hacia las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras e interceptar y detener a las personas solicitantes de asilo<sup>102</sup>.
- **El aumento del uso de la fuerza contra las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras por parte de personas funcionarias encargadas de hacer cumplir la ley.** Por ejemplo, en un país de América Latina, se demostró que las personas afrodescendientes eran sometidas a una fuerza letal por la policía con una frecuencia dos veces superior a su representación general en la población<sup>103</sup>.
- **Controles desproporcionados hacia las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras en los puestos fronterizos oficiales,** aeropuertos, estaciones de ferrocarril y de autobuses. En estos lugares, los organismos de fronteras y aduanas pueden obligar determinadas personas, por ejemplo, afrodescendientes y negras, a someterse a controles de seguridad y entrevistas adicionales. A menudo estas personas son objeto de la actuación de las y los funcionarios por la relación entre la situación en materia de inmigración y la nacionalidad, la raza o el origen étnico<sup>104</sup>.
- **Discrecionalidad de los sistemas de justicia penal.** Varios estudios han observado una fuerte correlación entre la condición de minoría y la mayor dureza de las condenas<sup>105</sup>.
- **Actuaciones policiales que desplazan o niegan la estancia o movilidad de un grupo de personas por ciertas prácticas culturales como serían el volumen de sus risas o la forma de llevar el pelo,** a pesar de no negar la estancia o movilidad de otros grupos con prácticas culturales semejantes<sup>106</sup>.
- **Actuaciones policiales que se abstienen de intervenir o dilatan esa intervención,** al tratarse de eventos que suceden en ciertos barrios o en determinados locales, **donde las personas residentes o usuarias son principalmente de un determinado grupo étnico-racial**<sup>107</sup>.
- **La singularización a una persona o grupo de ellas,** por parte de la policía, **porque la posesión de bienes o su estatus no corresponde a la presuposición de que todas las personas de ese grupo están en niveles de pobreza** y por tanto si no responden a esa imagen

---

<sup>102</sup> Cfr. Mutuma Ruteere. 2015. Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. A/HRC/29/46. P. 7. Párr. 18. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10141.pdf>

<sup>103</sup> Ibid. P. 7. Párr. 19

<sup>104</sup> Ibid. P. 7. Párr. 20

<sup>105</sup> Ibid. P. 8. Párr. 23

<sup>106</sup> Cfr. CARRASCO Pueyo María. 2015. Op. Cit. P. 19.

<sup>107</sup> Ibid. P. 20.

son sospechosas de conductas delictivas, tales como narcotráfico, prostitución o trata de personas<sup>108</sup>.

- **Resoluciones judiciales se sustentan en aspectos subjetivos o no cuentan con una motivación suficiente tratándose de personas que integran un determinado colectivo o grupo étnico-racial<sup>109</sup>.**

## Consecuencias del Perfilamiento Racial

El uso de perfiles raciales tiene consecuencias negativas para:

### I. Para las víctimas

- **Daños físicos, psicológicos y emocionales**, produciendo situaciones de enojo, humillación y frustración, entre otros. **Repercusiones sociales y económicas**, principalmente para NNA<sup>110</sup>.
- **Estigmatización y criminalización<sup>111</sup>.**
- **Mayor vulnerabilidad de las personas pertenecientes a grupos protegidos al abuso de la fuerza o de la autoridad por los agentes del orden. La no presentación de denuncias de actos de discriminación racial y delitos de odio<sup>112</sup>.**
- **Pérdida de confianza en las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley<sup>113</sup>.**
- **Vulneración de otros derechos humanos<sup>114</sup>.** Las identificaciones, registros, detenciones, condenas o encarcelamientos basados en perfilamiento racial tienden a alejar a las personas de otros servicios públicos aparte del sistema de justicia penal, como la sanidad, el empleo y la educación<sup>115</sup>.

### 2) Para las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley

- **Falta de eficacia para combatir los problemas de delincuencia.** El perfilamiento racial constituye una práctica que limita el efectivo aprovechamiento de los recursos (humanos, materiales, financieros y tecnológicos) de la policía, dado que, la identificación de personas vinculadas a la probable comisión de faltas administrativas y/o delitos se realiza a partir de una visión discriminatoria que no contribuye a la oportuna persecución del delito y combate a la delincuencia.

---

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Ibid.

<sup>110</sup> Ibid. Pp. 21 y 22

<sup>111</sup> SEGOB. CONAPRED. INM. 2018. Guía para la acción pública, Prevención de prácticas de perfilamiento racial. México. P. 45.

<sup>112</sup> CERD. Recomendación General No. 36, Op. Cit. Párr. 30. Ibid.

<sup>113</sup> Cfr. CARRASCO Pueyo María. 2015. Op. Cit. P. 22.

<sup>114</sup> SEGOB. CONAPRED. INM. 2018. Op. Cit. P. 26.

<sup>115</sup> BRAYNE, S. 2014. Surveillance and system avoidance: criminal justice contact and institutional attachment. American Sociological Review. Vol. 79. No 3. Pp. 367–391. Citado en FRA. 2019. Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro. P. 44.

- **Refuerzo en la policía de asociaciones estereotipadas engañosas entre la delincuencia y el origen étnico**<sup>116</sup>. Cuando la policía basa su actuación en estereotipos y prejuicios raciales, es probable que interpreten la información de manera que confirme sus propios sesgos. Esto se llama “sesgo de confirmación”. Debido a ello es probable que las y los policías que tengan tales prejuicios señalen a mayor número de personas que encajen con esta descripción. Dado que es más probable que se encuentren pruebas de criminalidad en personas sometidas a controles de identificación que en otras personas, esta elaboración de perfiles sesgada vendrá a reforzar los estereotipos que ya tenían. Esta falsa “prueba” de que la decisión de identificar a estas personas era correcta se denomina “profecía autocumplida”. Por ello, esta clase de elaboración de perfiles raciales es discriminatoria, ilícita, ineficaz y perpetúa los estereotipos y prejuicios raciales<sup>117</sup>.
- **Tasas de encarcelamiento desproporcionadas para los grupos protegidos**<sup>118</sup>.

### 3) Para el país

- **Aumento de la xenofobia y discriminación en el país.**
- **Disminución de los flujos de visitantes, en particular de turistas.**
- **Responsabilidad internacional por posibles violaciones a los derechos humanos protegidos por tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte**<sup>119</sup>

## Acercamiento a la perspectiva institucional formal

### Protocolos de la SSC e Informes Policiales Homologados

Previo a dar cuenta de los hallazgos arrojados con motivo de la revisión de los instrumentos normativos internos de la SSC, es importante precisar que si bien, la SSC es su página de internet institucional refiere la vigencia de 17 Protocolos o instrumentos normativos internos, únicamente se realizó el estudio de un total de 14, de los cuales 13 son Protocolos y, el restante, es el Código de Conducta de la institución.

Esto, atendió sustantivamente a lo siguiente, entre los instrumentos referidos en la página institucional se incluyen: i) la *Circular 005/2016* que en razón de su estructura y naturaleza no fue incluida porque no comparte características similares a las del resto de instrumentos analizados y, en razón de ello, no podía sumarse a una visión analítica integral; ii) el *Protocolo para la Prevención, Atención y sanción del acoso sexual de la administración pública del Distrito Federal* (actualmente CDMX) que conforme su objeto, naturaleza y ámbito de aplicación no guarda relación con el presente estudio y el objetivo que persigue y; iii) el *Protocolo Nacional de Actuación de Primer Respondiente* que si bien, es de aplicación por parte de las y los policías de la CDMX, no

<sup>116</sup> CERD. *Recomendación General No. 36, Op. Cit.* Párr. 30.

<sup>117</sup> FRA. 2019. *Guía... Op. Cit.* P. 50 y 51.

<sup>118</sup> CERD. *Recomendación General No. 36, Op. Cit.* Párr. 30.

<sup>119</sup> SEGOB. CONAPRED. INM. 2018. *Op. Cit.* P. 46.

es un instrumento diseñado por la institución y, atiende a la perspectiva y estrategia nacional y no local del tratamiento de la seguridad pública.

De acuerdo con lo anterior, **con el objeto de dar cuenta del estado que guarda el tratamiento de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial** a nivel de la normatividad interna de la SSC **se llevó a cabo la revisión y análisis de 13 Protocolos de la institución y su Código de Conducta**, es decir, **de un total de 14 instrumentos normativos internos**, conforme lo siguiente:

<b>Núm.</b>	<b>Instrumento normativo</b>	<b>Año</b>
<b>1</b>	Protocolo Ceremonial de la Policía del Distrito Federal	2010
<b>2</b>	Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	2013
<b>3</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en para preservar los Derechos Humanos de las personas que pertenezcan a la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual	2013
<b>4</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en los espectáculos deportivos en la Ciudad de México “estadio seguro”, en coordinación con la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Protección Civil, ambas del Distrito Federal	2013
<b>5</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría Pública del Distrito Federal para la detención de adolescentes en conflicto con la ley.	2013
<b>6</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la protección, rescate, concientización, respeto y bienestar animal.	2014
<b>7</b>	Protocolo de actuación de la Unidad Policial Mixta para la Atención Multidisciplinaria a Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes en manifestaciones, concentraciones, eventos culturales, sociales y deportivos.	2014
<b>8</b>	Protocolo de actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la atención y seguridad al turismo en la Ciudad de México.	2014
<b>9</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la preservación del lugar de los hechos o del hallazgos y cadena de custodia.	2015
<b>10</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en materia de circulación peatonal, vehicular y seguridad vial en la Ciudad de México.	2015
<b>11</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la realización de detenciones en el marco del Sistema Penal Acusatorio.	2016
<b>12</b>	Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, en materia de solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública para la ejecución de mandamientos y/o diligencias.	2016

- |           |   |      |
|-----------|---|------|
| <b>13</b> | Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México para la aplicación del programa “Conduce Sin Alcohol”. | 2017 |
| <b>14</b> | Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.  | 2019 |

De acuerdo al año de expedición la distribución de los 14 instrumentos atiende a lo siguiente: uno que representa poco más del 7% de la muestra analizada es del año 2010; cuatro que corresponden a cerca del 29% fueron expedidos el año 2013; tres que corresponden a poco más del 21% fueron expedidos en el año 2014; dos que representan poco más del 14% fueron expedidos el año 2015; dos que corresponden de igual forma poco más del 14% son del año 2016; otro del año 2017 que corresponde a poco más del 7% y, el último del año 2019 que representa también poco más del 7%.

**El estudio de los instrumentos referidos permite advertir algunas cuestiones relevantes para comprender el alcance que tiene el tratamiento de la prevención de la Discriminación Racial y, vinculado a ello, del Perfilamiento Racial a nivel normativo interno de la SSC.**

## Hallazgos

El primer aspecto que es importante visibilizar está relacionado con la distribución de los instrumentos conforme el año de su expedición:

- **13 de los 14 instrumentos analizados que representan cerca del 93% del total de la muestra fueron expedidos de forma previa a la transformación de la Secretaría de Seguridad Pública en Secretaría de Seguridad Ciudadana realizada en 2018**, es decir, durante el primer año de la actual administración.

Esto revela que, a pesar de la transformación profunda que vivió la institución, particularmente, ante el hecho del cambio de visión en la concepción de la seguridad, al pasar de una visión de seguridad pública a una de seguridad ciudadana, los instrumentos que regulan la actuación de las y los policías de la CDMX no fueron transformados.

Este aspecto es particularmente relevante porque **la visión de la seguridad ciudadana coloca a las personas en el centro, las reconoce como sujetas de derechos y, en razón de ello, diseña, implementa y evalúa las acciones, programas y políticas públicas en materia de seguridad**, ya sea para prevenir los delitos, proteger y dar seguridad a las personas en los distintos entornos de la vida social y/o atender las incidencias relacionadas con la comisión de infracciones administrativas y delitos.

**Puede decirse que esa visión transformadora que establece un estándar más alto para la tutela de derechos de las personas destinatarias de la seguridad no ha permeado**



**íntegramente en las disposiciones que regulan la actuación de las y los policías de la Ciudad de México y, en ese sentido, no ha impactado ni renovado la forma en que se relacionan con las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.** El cambio de visión que promueve una nueva estrategia de seguridad no ha sido incorporado de forma puntual en los instrumentos normativos de la SSC.

**Asimismo, la visión de la seguridad ciudadana que puede ser más proteccionista** de las funcionarias y funcionarios de la institución, en particular, **de las y los policías no ha impactado positivamente el tratamiento, protección y atención que la institución les da**, al menos, en el ámbito de la regulación de su actuación.

→ **12 de los 14 instrumentos que representan cerca del 86% del total de la muestra fueron expedidos de forma previa a la reforma política de la Ciudad de México y, particularmente, a la entrada en vigor de la CPCM en 2017.**

La creación de la Constitución es un hecho de absoluta relevancia para la vida pública de la Ciudad de México y, primordialmente, para todas aquellas cuestiones que guardan relación con el ejercicio, goce y garantía de los derechos humanos, derivado del alto estándar que establece en la materia.

El estándar referido para el caso de la prevención, tratamiento y sanción de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial es aún más importante porque define, reconoce y promueve a la Ciudad de México como una ciudad Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural que reconoce y promueve la CPCM, a través de su artículo segundo:

## **Artículo 2**

### **De la naturaleza intercultural, pluriétnica, plurilingüe y pluricultural de la Ciudad**

1. La Ciudad de México es intercultural, tiene una composición plurilingüe, pluriétnica y pluricultural sustentada en sus habitantes; sus pueblos y barrios originarios históricamente asentados en su territorio y en sus comunidades indígenas residentes. Se funda en la diversidad de sus tradiciones y expresiones sociales y culturales.

2. La Ciudad de México se enriquece con el tránsito, destino y retorno de la migración nacional e internacional.

3. La Ciudad de México es un espacio abierto a las personas internamente desplazadas y a las personas extranjeras a quienes el Estado Mexicano les ha reconocido su condición de refugiado u otorgado asilo político o la protección complementaria.

La visión establecida en el artículo 2º constitucional tiene como eje el reconocimiento del valor e importancia que tiene los pueblos y barrios originarios históricamente, el tránsito, destino y retorno de la migración ya sea nacional o internacional y la presencia de las personas desplazadas.

Como puede advertirse el artículo 2º constitucional reconoce y protege a las personas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad para ser víctimas de discriminación racial

y perfilamiento racial, es decir, a las personas indígenas, negras, afrodescendientes, migrantes y extranjeras.

Desde esa perspectiva, el hecho de que la mayoría de los instrumentos objeto de estudio no se hayan actualizado con motivo de la reforma política de la Ciudad de México y, a consecuencia de ello, de la entrada en vigor de la CPCM impide que el reconocimiento de la relevancia social que tienen los pueblos y barrios originarios, las personas migrantes, extranjeras y desplazadas sea incorporado y atendido a través de la normatividad interna de la SSC.

En consecuencia, la mayoría de los protocolos establecen principios rectores, valores y pautas de actuación para las y los policías de la Ciudad de México que no están armonizados con el estándar que prevé la Constitución, esto evidencia la necesidad urgente de revisarlos y actualizarlos a fin de atender dicha situación.

Además de los dos aspectos referidos que impactan en términos estructurales el alcance de la eficacia de la mayoría de los Protocolos incluidos en la muestra se identificaron dos cuestiones que es importante visibilizar:

- Casi la totalidad de los Protocolos no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género.

Lo anterior, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>120</sup>

En ese sentido, es importante que los instrumentos sean revisados y actualizados a fin de promover el lenguaje inclusivo acorde a los estándares de derechos humanos vigentes para el Estado Mexicano que atiende la CPCM.

- Algunos de los Protocolos incluyen conceptos o términos que no están definidos en razón de elementos objetivos y, en consecuencia, posibilitan: i) primero, que las y los policías los apliquen en función de criterios subjetivos que incorporen preconcepciones y prejuicios en diversos ámbitos, incluidos los vinculados a la Discriminación Racial y; ii) segundo, a consecuencia de lo anterior que la actuación de las y los policías no esté homologada y, en razón de ello, se dé un trato diferenciado a las personas que carece de justificación alguna y no tiene asidero legal. Como ejemplo de lo anterior puede señalarse la referencia a “personas con actitud agresiva” que prevén algunos de los Protocolos.

---

<sup>120</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Disponible en <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

La falta de certeza y de criterios objetivos para la aplicación de conceptos es particularmente grave cuando de su aplicación depende, como es en el caso de los Protocolos objeto de estudio, la identificación de personas que deben ser sometidas a procedimientos de revisión, consideradas como probables responsables de la comisión de hechos constitutivos de delito, consideradas responsables de infracciones administrativas y, en razón de lo anterior, sometidas a los distintos niveles del uso de la fuerza, así como al traslado y puesta a disposición de las autoridades competentes, en particular, a los Juzgados Cívicos en el caso de infracciones administrativas y al Ministerio Público cuando se trata de la probable comisión de delitos.

En razón de lo expuesto es de suma relevancia que los Protocolos se revisen desde una perspectiva de derechos humanos que inhiba y limita la discrecionalidad en la actuación policial, particularmente, cuando se trata de aspectos cuya aplicación puede colocar a las personas en situación de vulnerabilidad, riesgo y restricción del ejercicio y goce de sus derechos.

- Por último, si bien varios de los Protocolos establecen de forma genérica que la actuación de los y las policías de la Ciudad de México debe regirse por el respeto a los derechos humanos y evitar actos de discriminación vinculados a diversas cuestiones, entre ellas, algunas de las vinculadas a la Discriminación Racial, lo cierto es que no prevén disposiciones específicas que limiten la actuación discrecional y, a consecuencia de ello, el Perfilamiento Racial.

Desde esa perspectiva, se considera importante que los instrumentos normativos sean revisados y actualizados en razón de las prácticas actuales de las y los policías, las quejas que se presentan de su actuación tanto ante las instancias internas de justicia de la propia SSC y su contraloría interna como ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Es indispensable que los Protocolos se evalúen en razón de la opinión que las personas de la Ciudad de México tienen respecto del trato que reciben por parte de las y los policías, en particular, aquellas que enfrentan mayor condición de vulnerabilidad (como lo son las personas negras, migrantes, indígenas, afrodescendientes y extranjeras). Esto, sobra mayor relevancia con la transformación de la SSC y la entrada en vigor de la CPCM referidas previamente.

## Informes Policiales Homologados

De conformidad con los *Lineamientos para el llenado, entrega, recepción, registro, resguardo y consulta del Informe Policial Homologado*, el Informe Policial Homologado:

*Es el medio a través del cual (las y) los integrantes de las instituciones policiales documentan la información relacionada con las puestas a disposición de personas y/o de objetos derivados de su intervención a las autoridades competentes<sup>121</sup>.*

---

<sup>121</sup> Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Centro Nacional de Información. 2020. *Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para el llenado, entrega, recepción, registro, resguardo y consulta del Informe Policial Homologado*. DOF. 21/02/2020. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5587157&fecha=21/02/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5587157&fecha=21/02/2020)

Su objeto es optimizar las puestas a disposición, garantizar el debido proceso, y fomentar el uso de la información para acciones de inteligencia<sup>122</sup>.

Los IPH registran hechos probablemente delictivos o infracciones administrativas. En ese sentido, la información registrada sobre las puestas a disposición de personas y/o de objetos derivados de su intervención tendrán algunas variaciones dependiendo si se tratan de hechos que podrían constituir delitos o infracciones administrativas.



Ilustración 15. Componentes del IPH. Fuente. IPH. Elaboración propia.

Es importante mencionar que la muestra solicitada no es representativa de los IPH de la SSC en 2021. El número atiende a la intención de realizar una revisión aleatoria sobre las secciones previamente señaladas, a fin de identificar si existen o no criterios o elementos de discriminación y/o perfilamiento racial en las actuaciones de la policía de la CDMX.

De acuerdo con la información que contienen los IPH, se consideró relevante para el presente estudio el análisis de las secciones siguientes: Puesta a Disposición, Conocimiento del hecho/Datos de la probable infracción administrativa, Lugar de Intervención, y Narrativa de los Hechos.

Asimismo, se debe aclarar que no se tuvo acceso completo a los IPH, sólo a información tomada de dichos informes y procesada por la SSC. Es por ello que, la información extraída de la base de datos del Módulo IPH del Sistema *Compstat* de la SSC no se encuentra completa y puede contener

<sup>122</sup> *Ibid.*

sesgos provenientes de las personas que analizaron y procesaron la información, para su registro en el sistema, por parte de la SSC.

## Hallazgos

Sobre los datos estadísticos obtenidos de los documentos analizados que contienen información proveniente de los IPH:

- En las actividades de seguridad participaron 51 elementos de la SSC, de los cuales 45 son hombres y seis son mujeres. Aparentemente, se tratan de elementos de la SSC que realizan labores de policía preventiva.
- 10 de los documentos hacen referencia a hechos que corresponden a constituyen infracciones administrativas, tales como: impedir o estorbar el uso de la vía pública; daño en propiedad ajena por tránsito vehicular (3); alcoholímetro (4); ofrecer volantes en vía pública; y orinar en la vía pública.
- 20 documentos hacen referencia a hechos probablemente constitutivos de delitos, tales como: robo a negocio sin violencia (5); robo de objetos (2); robo a transeúnte con violencia (9); delitos contra la salud en su modalidad de narcomenudeo-posesión simple; robo calificado con violencia a negocio; delitos contra la salud y cohecho; y robo a casa habitación sin violencia.
- Sobre las alcaldías en donde ocurrieron los hechos, Cuauhtémoc es la alcaldía con mayor incidencia con 14 eventos (cinco hechos probablemente constitutivos de infracciones administrativas y nueve de delitos); Miguel Hidalgo con cuatro eventos (un hecho probablemente constitutivo de infracción administrativa y tres de delitos); Azcapotzalco, Benito Juárez y Venustiano Carranza con dos eventos cada una de las alcaldías (los seis por hechos probablemente delictivos); y finalmente seis alcaldías tuvieron un evento: Álvaro Obregón (un hecho probablemente constitutivo de infracción administrativa); Coyoacán (un hecho probablemente delictivo); Iztacalco (un hecho probablemente constitutivo de infracción administrativa); Iztapalapa (un hecho probablemente delictivo); Tlalpan y Xochimilco (un hecho probablemente constitutivo de infracción administrativa, cada una).
- Sobre las personas detenidas se observó que en total se pusieron a disposición de la autoridad responsable a 42 personas, de las cuales 12 fueron mujeres y 30 fueron hombres.
- Las edades de las mujeres detenidas fueron de los 24 años hasta los 61 años. Las nacionalidades fueron: colombiana (3); costarricense (1); ecuatoriana (1); estadounidense (1); y venezolana (6). Todas fueron puestas a disposición de la autoridad competente por hechos probablemente delictivos, en su mayoría por los delitos de robo con violencia y robo sin violencia.

- Las edades de los hombres detenidos van de los 19 años hasta los 59 años, las nacionalidades son alemana (1); argelina (1); belga (1); china (2); colombiana (10); cubana (1); estadounidense (2); hondureña (1); inglesa (1); mexicana (7, cuatro son indígenas de origen mazateco, chinanteca y en dos casos no se determinó el origen étnico); panameña (1); salvadoreña (1); y venezolana (1). Las puestas a disposición ante la autoridad competente se dividen entre diez hechos probablemente constitutivos<sup>123</sup> de infracciones administrativas, nueve de delitos y 14 hechos probablemente delictivos<sup>124</sup>.
- En 20 documentos se hacen descripciones físicas sobre las personas puestas a disposición ante la autoridad competente. Los elementos que contienen las descripciones son estatura, complexión (delgada, media y robusta) y tez (clara, blanca, morena clara, morena). En algunas se incluye color de ojos, de cabello y tipo de cabello. En todas se hace una descripción general de la vestimenta de las personas.

Es importante mencionar que, la mayoría de las actuaciones analizadas fueron conocidas por la policía a través de denuncias. Había flagrancia, el operativo del alcoholímetro, o el patrullaje (acompañado de alguna denuncia durante la realización del mismo). Esto significa que **la actuación de las autoridades se encontraba motivada por alguna información previa**. Salvo en el caso de una persona de nacionalidad argelina, que fue detenida durante patrullaje por hechos probablemente constitutivos de una infracción administrativa (impedir o estorbar el uso de la vía pública) al ofrecer sus volantes en el Centro Histórico de la CDMX. Aunque se podría sospechar la presencia de algún elemento de discriminación o perfilamiento racial en el criterio que llevó a la autoridad a realizar la detención, no se cuentan con elementos para concluir esa afirmación.

En términos generales, de la revisión de los documentos, no se pudo identificar en la información proporcionada algún tipo de estereotipo o prejuicio racial. De igual manera, no se pudo concluir de esta revisión si efectivamente algunas de las actuaciones consignadas en los documentos contienen o se basan en elementos de discriminación o perfilamiento racial.

## Entrevistas a funcionarias y funcionarios

Uno de los objetivos del Estudio es el garantizar una investigación con enfoque de acción participativa<sup>125</sup> que se nutra no solo con la información que se pudiese recabar u obtener a través

---

<sup>123</sup> Los hechos constitutivos de delito son aquellos que, tras analizar el segmento fáctico, el segmento jurídico y las pruebas, logran demostrar que existe el tipo penal previsto legalmente.

<sup>124</sup> Los delitos son actos u omisiones que se encuentran expresamente sancionados y tipificados por las leyes penales.

<sup>125</sup> Método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados. Véase. PEREZ. Serrano. Gloria. 2016. *Diseño de Proyectos*

de COPRED, la SSC y/o la CDHCM, sino también, mediante la interacción directa con las y los funcionarios de la SSC a fin de conocer de propia voz, la información institucional respecto a los esfuerzos y avances que se han tenido en cuanto a la identificación, prevención y atención de acciones o actos que puedan constituirse como Discriminación Racial, y en su caso, Perfilamiento Racial en las actuaciones de la policía.

En ese sentido, se solicitó entrevista con áreas clave de la institución. Muchas de estas áreas, por realizar tareas demandantes de manera cotidiana, no lograron conciliar fechas para la realización de las entrevistas. Sin embargo, el personal de la UNIPOL logró ajustar y acomodar sus actividades a fin de participar en las entrevistas. Para las entrevistas se diseñaron preguntas detonantes, semiestructuradas, basadas en las funciones señaladas en el Manual Administrativo<sup>126</sup> de la UNIPOL. El uso de entrevistas permitió:

- Generar un diálogo entre la persona entrevistada y la persona investigadora, así como profundizar en temáticas conforme se desarrolló la entrevista y el grado de conocimientos de la persona entrevistada.
- Recabar información general, particular o detallada, incluso opiniones personales.
- Entrelazar las respuestas con diferentes temas que se buscan abordar en el Estudio.



Del organigrama de la Universidad, se solicitó entrevistar a cuatro personas funcionarias, las cuales corresponden a las áreas académica y educativa. Las preguntas se centraron en conocer las temáticas que se abordaban durante los procesos de formación, capacitación y actualización de las y los policías. De manera específica, se buscó abordar y explorar los criterios o elementos educativos respecto a los temas de discriminación, particularmente Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.

De igual forma, se exploraron las temáticas respecto a el diseño del plan y programa de estudios, las metodologías didácticas, los mecanismos y criterios de la evaluación y certificación tanto de alumnado como de personal docente. Y los posibles convenios con otras instancias educativas o

---

*Sociales. Aplicaciones prácticas para su aplicación, gestión y evaluación.* Narcea, S. A. Madrid. España. P. 190.

<sup>126</sup> Manual Administrativo. Universidad de la Policía de la Ciudad de México. Diciembre 2019. p 19 [http://data.ssp.cdmx.gob.mx/documentos/itfp/itfp\\_ejercicios/NORMATIVIDAD\\_UT/MANUAL%20ADMIN%20OUPCDMX.pdf](http://data.ssp.cdmx.gob.mx/documentos/itfp/itfp_ejercicios/NORMATIVIDAD_UT/MANUAL%20ADMIN%20OUPCDMX.pdf)

personal experto en las temáticas. A continuación, se presenta los principales hallazgos de las entrevistas.

## Hallazgos

El área académica desarrolla todos los planes y programas que están dirigidos a la capacitación de las y los policías en activo, así como para las personas aspirantes a la policía de la Ciudad de México, desde elementos básicos hasta la especialización.

El proceso de formación de las y los cadetes contiene una serie de asignaturas que están relacionadas a temas de derechos humanos y/o discriminación, particularmente atienden a criterios de 1) prevención y atención a casos de discriminación, 2) principios de igualdad, 3) procesos de actuación en materia de prevención del delito y 4) protocolos de actuación. Sin embargo, existe una asignatura específica de Derechos Humanos, donde se abordan las características y circunstancias que enfrentan grupos de personas en situación de vulnerabilidad, como son mujeres, NNA, personas en situación de movilidad como puede ser las personas migrantes y personas que pertenecen a pueblos o comunidades indígenas.

El curso de formación inicial que consta de 1200 horas para las personas aspirantes a ser policías de la CDMX, a nivel nacional son cerca de 970 horas obligatorias<sup>127</sup>, pero hay libertad para incrementar las horas de acuerdo a las necesidades identificadas por cada entidad e institución. La formación inicial en la UNIPOL cuenta con 34 materias.

Otro núcleo del proceso de capacitación, que también forma parte del curso, es el de formación de funciones policiales locales y especializadas con la asignatura del taller del sistema penal acusatorio. En asignatura se abordan los principios constitucionales rectores del sistema penal acusatorio en el que se encuentran los principios de igualdad y no discriminación.

Para mandos medios y altos se cuenta con un diplomado en el que abordan conceptos y normativa en materia de derechos humanos incluyendo a personas indígenas. En el Diplomado de actuación policial y atención a víctimas con perspectivas de género y de derechos humanos se incluyen los derechos de las personas migrantes y comunidades indígenas, aunque no está desglosado ni trata a profundidad el tema.

En ese sentido, se llegó al hallazgo de que los procesos de formación inicial y continua no abarcan elementos para prevenir la Discriminación Racial ni basar las actuaciones de la policía en el Perfilamiento Racial.

---

<sup>127</sup> Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236524/Programa\\_de\\_formaci\\_n\\_inicial\\_para\\_Polic\\_a\\_Preventivo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236524/Programa_de_formaci_n_inicial_para_Polic_a_Preventivo.pdf)



---

*“son temas novedosos, si bien no se tienen en la formación académica policial de manera específica, al contar con diversos protocolos de atención a población en situación de vulnerabilidad, se han ido cubriendo poco a poco las necesidades de atención”.*

*“Los protocolos de actuación se aplican a situaciones inmediatas, como a la atención de víctimas LGBTTTI, o para adolescentes, son muy específicos, pero también generales. Son los protocolos que cualquier policía tiene que saber (...). En la Ciudad de México el problema migratorio no es igual al de otras ciudades”.*

*Entrevista a personal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.*

---

Al respecto es importante señalar que, efectivamente la SSC cuentan con una serie de protocolos de actuación para atención a población en situación de vulnerabilidad pero de su análisis se observó que no cubren aspectos específicos para dotar de directrices de actuación a las y los policías a efecto de evitar que sus actuaciones se basen en estereotipos, prejuicios raciales y/o racismo posibilitando que las personas puedan ser sometidas, a partir de su raza, color, linaje, origen nacional o étnico, como objetivos de 1) vigilancia, 2) actividades de investigación, 3) detenciones para verificar la identidad y/o nacionalidad, 4) revisiones, entre otras. Véase apartado de Protocolos Policiales.

De las entrevistas, también se obtuvo información tendiente a conocer los procesos y criterios que pudieran ser considerados para generar protocolos de actuación policial. En ese sentido, se observó la siguiente percepción en el personal entrevistado

---

*“(...) lamentablemente no tenemos el protocolo específico (de perfilamiento racial) y los que se tienen son protocolos que se desarrollan a partir de la experiencia de calle y que se proporcionan para poder enseñárselos (a las y los elementos de la SSC)”.*

*Entrevista a personal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.*

---

Además de valorar la expedición de un Protocolo específico en la materia es indispensable que se transversalice la prohibición de realizar prácticas de discriminación y perfilamiento racial en

todos los protocolos de la SSC que, conforme su objeto, son aplicables a la detención de personas, con motivo de la presunta comisión de infracciones administrativas o delitos, y el uso de la fuerza.

Es claro que los protocolos tienen como uno de sus objetivos el acotar los criterios de discrecionalidad en el actuar de la policía; por lo que, establecer protocolos en diversas materias representa un avance en la materialización de procedimientos transparentes, que dan seguridad jurídica a las personas y permiten la democratización de las instituciones de seguridad pública<sup>128</sup>.

Sin embargo, la existencia de protocolos de actuación no representa, por sí mismos, la solución a la problemática; solo son herramientas que coadyuvan pero que, previamente, se debe de garantizar que sean conocidos, para ser usados, por las y los elementos de la SSC. Por ello, también el objetivo de las entrevistas fue indagar no solo sobre los procesos de capacitación sino los procesos de actualización de los programas de capacitación. En ese sentido, se observó la siguiente respuesta,

---

*“(...) el diagnóstico de necesidades (de capacitación) se hace con la Dirección General de Carrera Policial de la SSC y de acuerdo a cada sector, se identifican cuáles son los problemas que han tenido (las y los elementos de la SSC) por tipo de detenciones, o sea, los problemas sociales más relevantes...”*

*Entrevista a personal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.*

---

De acuerdo con la información obtenida, las propuestas de temáticas se generan a partir de la construcción de un diagnóstico anual de las necesidades de capacitación, con la colaboración con todas las áreas de la SSC, que identifican sus prioridades, las concentran en la Dirección General de Carrera Policial y, posteriormente, envían a la UNIPOL. La UNIPOL aporta sus observaciones sobre necesidades y requerimientos al diagnóstico y de esa manera se conforma el plan de profesionalización.

Además de lo anterior, en las entrevistas se señaló que, la creación o actualización de programas académicos en la UNIPOL corresponde a la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública, conforme a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública<sup>129</sup>. A esta Conferencia le corresponde el promover la capacitación, actualización y especialización de los miembros de las Instituciones Policiales, conforme al Programa Rector de Profesionalización

---

<sup>128</sup> Cfr. MORERA. Mitre. María Elena. 2015. *Protocolos de actuación policial ¿para qué?* Animal Político. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/el-blog-de-causa-en-comun/protocolos-de-actuacion-policial-para-que/>

<sup>129</sup> Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP\\_300621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP_300621.pdf)

(PRP). Dicho programa contiene los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación académica, así como la integración de las que formulen las instancias del Sistema.

Los planes y programas de estudio son revisados por el Secretariado Ejecutivo Nacional de Seguridad (SESNSP)<sup>130</sup> a través del Centro Nacional de Formación de Mandos<sup>131</sup>. Asimismo, válida y registra el soporte documental del personal docente de la Universidad, o hace recomendaciones.

De acuerdo con el personal entrevistado, en la Dirección de Desarrollo Educativo, de la UNIPOL, se construye el Plan Educativo y envía a la Dirección de Desarrollo Académico, se evalúa si se cuenta con personal docente para aplicarlo y, en caso de que no sea así, se realizan gestiones para dar respuesta a través de la Subdirección de Asuntos Internacionales, la Subdirección de Extensión Académica o de los programas federales.

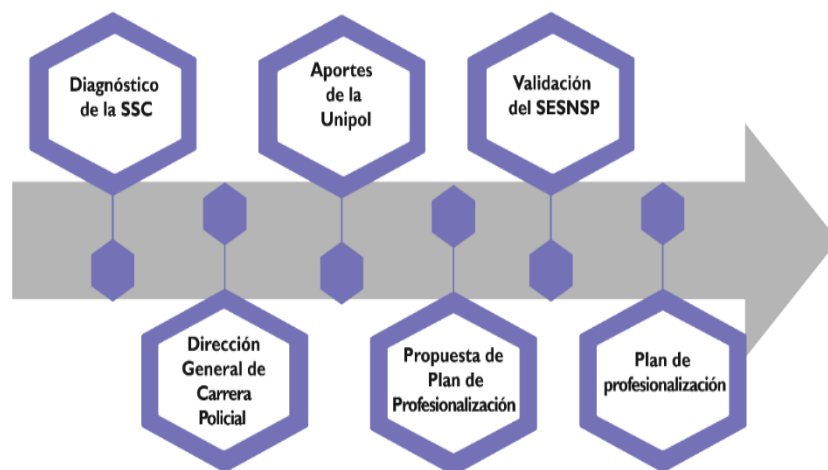


Ilustración 16. Proceso de diseño del plan de profesionalización. Elaboración propia.

Otra forma de incluir nuevas materias o asignaturas a los programas de capacitación es a partir de la identificación de la necesidad cuando la plantilla docente realiza la revisión al programa. También pueden identificarse a través de las encuestas realizadas a las personas que egresan del curso de formación inicial. Una vez identificados los temas se presentan propuestas para su incorporación o actualización, desde el perfil de competencias, como el desarrollo de saberes

<sup>130</sup> Entre sus ejes transversales se encuentran los derechos humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género, desarrollo humano y sistema de justicia penal. Véase: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Programa Rector de Profesionalización. Pp. 13-14. Disponible en [https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files\\_ipo/2017/8/1/12b32e56a81b9f3202de1942fc7c2456.pdf](https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo/2017/8/1/12b32e56a81b9f3202de1942fc7c2456.pdf)

<sup>131</sup> Véase: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Programa Rector de Profesionalización. Pág. 63. Disponible en [https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files\\_ipo/2017/8/1/12b32e56a81b9f3202de1942fc7c2456.pdf](https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo/2017/8/1/12b32e56a81b9f3202de1942fc7c2456.pdf)

teóricos, saberes actitudinales y saberes procedimentales que les sean de utilidad para tener esos aprendizajes.

### **Discriminación en el cuerpo policiaco**

Respecto a la autoidentificación de las y los policías como víctimas de racismo, las y los funcionarios de la UNIPOL identificaron la necesidad de generar procesos en los que el alumnado cuente con herramientas que les permitan identificar y afrontar la discriminación de la que pueden ser víctimas. Incluso, señalaron que,

---

*(...) el policía es visto como si fuera de pronto un robot (...) está deshumanizado, o sea, “tú no tienes por qué sufrir o sentirte mal porque te discriminan”. Se entrenan para aguantar.*

*Entrevista a personal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.*

---

Asimismo, se reconoció la necesidad de generar propuestas que permitan que las y los policías puedan desarrollar su labor en cumplimiento de la normativa y estándares de derecho internacional; así como, el que cuenten con herramientas que les permitan incorporar nuevas visiones en su evolución personal e institucional, mediante procesos de capacitación, formación y profesionalización. Sin embargo, se reconoció que los procesos de capacitación pueden significar un gran reto al tratar de compatibilizarlo con sus labores del servicio.

---

*Un (a) policía se va a cubrir su turno de 24 por 48 horas y después, sin haber dormido, asiste a clase.*

*Entrevista a personal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.*

---

## Otras fuentes de información

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) de la Ciudad de México registra el primer caso de perfilamiento racial en marzo de 2022. Este primer expediente deriva de la reclamación por parte de una persona migrante hacia la SSC.

---

*Hechos: Soy de origen camerunés y reconocido como una persona apátrida. El 11 de febrero de 2022, me dispuse a salir por mis alimentos cerca de las instalaciones de Casa Refugiados, me encontraba acompañado de un colega de nacionalidad mexicana; al momento de ir caminando y cruzar la calle, fui abordado por personal del Instituto Nacional de Migración en conjunto con personal de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, siendo intimidado por esta última por mi estado migratorio.*

*Expediente COPRED.*

---

Previo a este caso, el COPRED cuenta con registros en el que la SSC ha sido la presunta responsable de actos de discriminación hacia alguna persona que pertenece a Grupos de Atención Prioritarios (GAP´s), lo que significa una atención de reclamación, gestión u orientación:

**2013 Reclamación** **Motivo de discriminación: apariencia física.** Una policía auxiliar sufre de burlas por parte de sus compañeros por tener labio leporino.

**2014 Gestión** **Motivo de discriminación: origen étnico.** Una persona de origen indígena dedicada a la venta ambulante en la vía pública. La persona se encontraba vendiendo su producto (dulces) en la calle de Nuevo León, mientras los vehículos estaban en alto total, con el semáforo en luz roja, momento en que fue detenido por elementos de seguridad pública in explicación.

**2015 Orientación** **Motivo de discriminación: origen nacional.** Persona de origen nigeriano con residencia permanente en la Ciudad de México. Al salir de un bar, dirigiéndose a su domicilio, y caminar por el eje central Lázaro Cárdenas, cuatro policías lo detienen y lo revisaron “de pies a cabeza”, después lo dejaron ir. Momentos después se percató que no tenía su tarjeta bancaria, por lo que solicitó el apoyo a otros elementos de la policía que lo auxiliaran quienes le apoyaron para llamar al banco y bloquear su tarjeta. Días posteriores, el banco le informó que habían realizado varias compras con esa tarjeta.

**2017 Orientación** **Motivo de discriminación: color de piel.** El peticionario manifestó ser hostigado por su jefe por su color de piel y vestimenta.

**2018 Gestión** **Motivo de discriminación: origen étnico.**

Caso 1. Persona que pertenece a la comunidad Triqui de Oaxaca y representa a un grupo de 65 familias de la misma comunidad, quienes ejercen el comercio en la Ciudad de México desde hace más de diez años, de manera

informal. Desde el año 2013 a la fecha ha solicitado al Gobierno de la Ciudad de México un espacio para ejercer el comercio de manera informal; sin embargo, en las respuestas que emite se les niega el apoyo sin motivo ni justificación alguna. En las manifestaciones realizadas para demandar un espacio de venta, los servidores públicos de la entonces Secretaría de Seguridad Pública de esta Ciudad los agreden física y verbalmente.

**Caso 2.-** El COPRED recibió por escrito por parte del Movimiento de Organizaciones Indígenas del país la exposición de los siguientes hechos: “Fueron desalojados en un operativo encabezado por elementos de la Secretaría de Seguridad Pública en la plaza comercial San Lázaro, vulnerando el derecho constitucional de un trabajo digno y remunerador al privarles de un modo honesto de vivir, además de que fueron despojados de su mercancía, de la cual desconocen su paradero.

**2019 Reclamación Motivo de discriminación: origen étnico.**

Personas indígenas que caminaban por la acera, fueron interceptadas por alrededor de diez elementos de la Policía Auxiliar de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, les cerraron el paso y comenzaron a cuestionar con palabras discriminatorias; diciéndonos de manera directa que teníamos un reporte de sospecha de que somos centroamericanos debido también a que íbamos hablando por teléfono en nuestras lenguas. Asimismo, la policía preguntaba que “¿a dónde nos dirigíamos y qué hacíamos ahí?” y a cuestionar nuestra nacionalidad, refiriendo que de seguro éramos migrantes centroamericanos y que por nuestra situación migratoria nos tenían que detener, nosotros argumentamos que no éramos migrantes, que somos indígenas de los Estados de Chiapas y Guerrero, sin embargo, no hacían caso de nuestras palabras y solo decían que estábamos detenidos.

Como se ha mencionado en el apartado de Antecedentes de este Estudio, la generación de datos cuantitativos es considerada por la CIDH<sup>132</sup> como una necesidad que va a permitir a los gobiernos el contar con un panorama de la problemática existente, además de que permite entender el efecto que tiene la acción institucional, su avance y la coincidencia con la normativa local y con los estándares internacionales.

Es en este sentido, con el objeto de contar con información guía o contrastante entre la visión institucional y la problemática social, se solicitó información a instituciones clave a través de la Unidad de Transparencia de:

---

<sup>132</sup> PEÑA M, García A. 2016. *Comisión Nacional de Derechos Humanos. Discriminación Racial y Afrodescendientes en México.*  
<http://informe.cndh.org.mx/uploads/menu/10064/Memoriasfidiscrimiracialafro.pdf> 84

- La Consejería Jurídica y de Servicios Legales, y
- La Fiscalía General de Justicia de la CDMX.



En el caso de la Consejería Jurídica, se pidió a través de la solicitud 090161721000105 del 22 de octubre de 2021 (ver anexo 4) y a la Fiscalía a través de la solicitud de información 092453821000381 del 22 de octubre de 2021. Se solicitó información sobre las personas indígenas afromexicanas, personas migrantes o extranjeras que se detuvieron por hechos probablemente constitutivos de un delito o bien, de una falta administrativa.

Al respecto, de la información proporcionada por las autoridades se observa que no cuentan con estadísticas desagregadas por el tipo de población objetivo del Estudio es por lo que, no fue posible realizar algún tipo de análisis que permitiera identificar o suponer la presencia de casos de perfilamiento racial, tampoco el generar datos cuantitativos.

Por otro lado, se solicitó información a la CDHCM, la cual proporcionó el documento “Servicios y expedientes de queja relacionados con personas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes vinculados con la Secretaría de Seguridad Ciudadana”, que contiene información de 2020 y 2021 (datos al 27 de septiembre del 2021) (véase anexo 4).

En dicha información se incluyen 375 servicios brindados a personas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes.

Sexo	Rango	Persona en situación de movilidad		Personas afrodescendientes	Personas de identidad indígena		Total
		2020	2021	2020	2020	2021	
Hombres	12--17	2	0	0	0	1	3
	18-29	17	2	2	7	7	35
	30-44	24	15	0	17	5	61
	45-59	21	7	0	12	5	45
	60 o más	11	0	0	0	1	12
	No Contestó	30	14	0	22	9	75
Mujeres	0-11	4	0	0	0	0	4
	12--17	1	0	0	0	0	1
	18-29	7	5	1	2	1	16
	30-44	25	7	0	18	7	57
	45-59	2	2	0	8	7	19
	60 o más	4	0	0	2	2	8
	No Contestó	10	2	0	11	9	32
<b>Colectivo</b>		0	1	0	5	1	7
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>104</b>	<b>55</b>	<b>375</b>

Tabla 5. Número de personas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes que se registran en los servicios brindados en la CDHCM, por sexo y rango de edad. Fuente. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

En esta tabla se destaca, por un lado, que en el periodo de dos años la población afrodescendiente solamente cuenta con tres registros y, por el otro, los otros dos grupos de personas, indígenas y en situación de movilidad, se redujo sustantivamente el número de servicios brindados.

En este sentido, otro dato que la CDHCM ofreció para delinear la situación de discriminación racial y perfilamiento racial, fue el de autoridades mencionadas en los servicios que esta Comisión brinda a personas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes. Las autoridades que tienen mayor mención son: autoridades del Ejecutivo Federal, la Fiscalía General de Justicia y la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

De igual manera, es relevante la información respecto a los expedientes de queja en los que aparecen personas agraviadas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes que se encuentran vinculadas con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, en total con 29 expedientes.

Tomando en consideración los derechos asociados al perfilamiento racial<sup>133</sup> es relevante la información compartida por la CDHCM respecto a que de los expedientes de queja, la mayoría de

<sup>133</sup> Derecho a no ser sometida a discriminación racial, Derecho a la igualdad ante la ley, Derecho a la libertad y seguridad personales, Derecho a la presunción de inocencia, Derecho a la libertad de tránsito, Derecho a la vida privada, y el Derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo



las menciones corresponde los derechos libertad y seguridad personales, integridad personal y seguridad jurídica. Además, la Policía Preventiva es la autoridad con más quejas de la SSC, más del 50% (16 veces)<sup>134</sup>

Instituciones*	Año		Total
	2020	2021	
Policía Preventiva de la SSC	14	2	16
Secretaría de Seguridad Ciudadana	2	2	4
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	1	2	3
Policía Bancaria e Industrial	2	0	2
Subsecretaría de Operación Policial de la SSC de la CDMX	0	1	1
Sector 20 San Jerónimo de Protección Ciudadana Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México	1	0	1
Dirección Ejecutiva de Derechos Humanos de la SSC de la Ciudad de México	0	1	1
Cuerpo de Granaderos	1	0	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>29</b>

Tabla 6. Menciones a autoridades pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Ciudadana vinculadas a los expedientes de queja de la CDHCM, relacionados con personas agraviadas pertenecientes a los grupos de identidad indígena, situación de movilidad y afrodescendientes. Fuente: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

En cuanto a la contabilización de expedientes de queja, no se encuentra reflejada la población afrodescendiente entre las personas agraviadas y quienes presentan una mayor presencia son las personas de identidad indígena (34 personas agraviadas). Otro dato de relevancia es que las personas agraviadas vinculadas a los expedientes son en su mayoría hombres en el rango de edad de 18 a 44 años.

Finalmente, la CDHCM registra las menciones a expedientes de queja relacionados con actos de discriminación cometidos por personal pertenecientes a la SSC en donde de 34 menciones sólo una es por derecho a la igualdad y no discriminación y, en caso contrario, 22 son por derecho al trabajo y nueve por el derecho a la seguridad Jurídica. Estos datos podrían estar relacionados con que la mayor parte de la población incluida en dichos expedientes no cuenta con un trabajo formal y que no contó con la certeza de que su persona, bienes y derechos no serían violentados.

## Hallazgos

El principal hallazgo en la ausencia de datos estadísticos desagregados por la población objetivo del Estudio en las instituciones de la CDMX, como se analizará en el apartado de conclusiones (véase apartado de Conclusiones).

---

acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución.

<sup>134</sup> La misma que participa en la elaboración de los IPH, véase apartado “Informes Policiales Homologados”.

Por otro lado, la información proporcionada por la CDHCM, no permite determinar con claridad elementos respecto a los casos de Perfilamiento Racial, aunque pudieran ser inferidos debido a los derechos a los que hace mención y el cruce de las variables presentadas por la Comisión.

## Acercamiento a la perspectiva institucional informal

Como se ha visto en los apartados precedentes, la Discriminación Racial puede ser incluida de manera naturalizada en actitudes, discursos y prácticas, tanto sociales como institucionales, así mismo es probable que no sean identificadas ni por las y los actores ni las instituciones.

*Las prácticas informales son aquellas que no tienen un referente normativo en las disposiciones, reglamentos o lineamientos oficiales de las organizaciones o instituciones públicas y privadas.<sup>135</sup>*

Patricio Solís

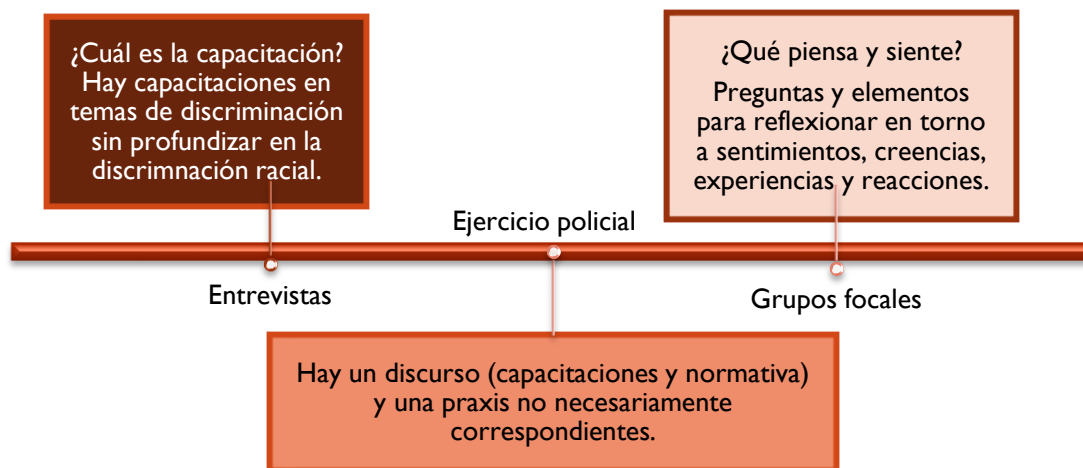


Ilustración 17. Base de elementos para el análisis de resultados.

Con el objetivo de obtener información que posibilite un acercamiento a la perspectiva fuera del discurso normativo-institucional, e inclusive del discurso adoptado de alteridad y multiculturalidad de la sociedad, y con ello poder contar con elementos de análisis fuera de la formalidad institucional, se diseñaron grupos focales con integrantes de la SSC y, por otro lado,

<sup>135</sup> Solís, P. 2017. CONAPRED, SEGOB, CEPAL. Discriminación Estructural y desigualdad social. [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf) pp.30

con personas indígenas, afrodescendientes y migrantes, mismos que se desarrollan a continuación.

*El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes<sup>136</sup>.*

*Jazmine Escobar y Francy Ivonne Bonilla-Jiménez*

### Grupos Focales con Policías

En dos días se llevaron a cabo tres grupos focales, cada uno con duración de hora y media, en la que se presentaban preguntas y elementos que permitieran la reflexión de las y los participantes en torno a experiencias y opiniones sobre la Discriminación Racial y la interacción profesional con los grupos de población objetivo: indígenas, afrodescendientes y migrantes.

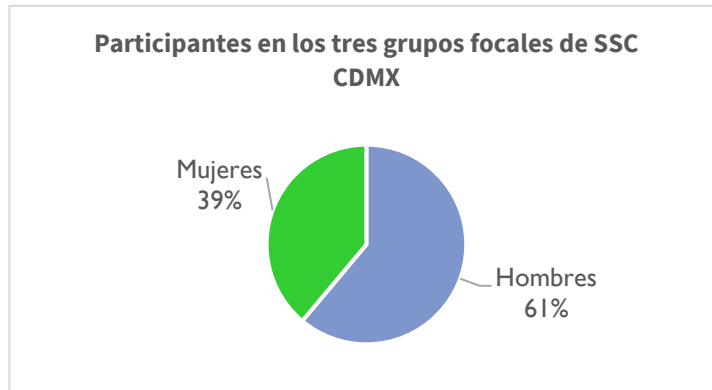


Ilustración 18. Grupos focales con policías.

<sup>136</sup> Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. Jazmine Escobar1 y Francy Ivonne Bonilla-Jimenez. Universidad El Bosque. Disponible en: [http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20\(2\).pdf](http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf)

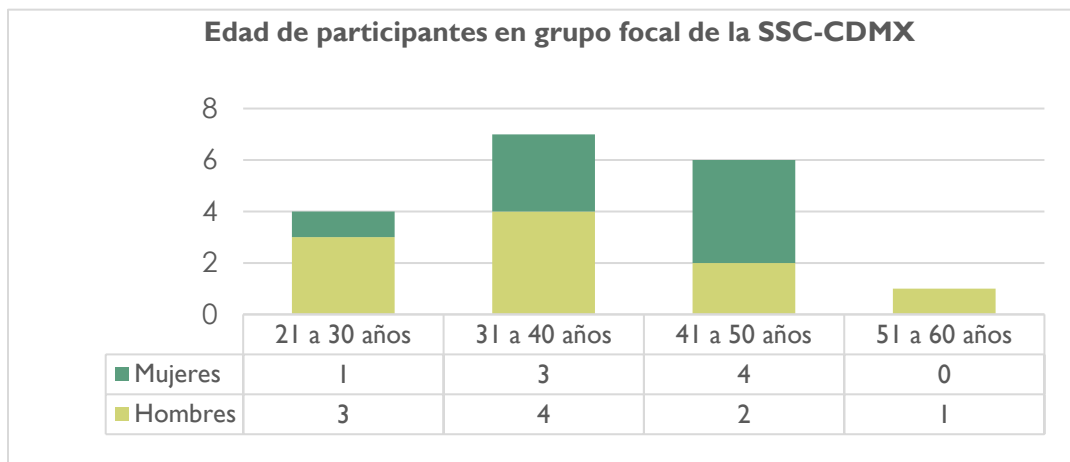
## Población participante

En total participaron 18 personas (11 hombres y 7 mujeres) divididas en tres grupos. Aunque los grupos estaban programados para tener la misma cantidad de hombres y de mujeres, la asistencia fue diferenciada.



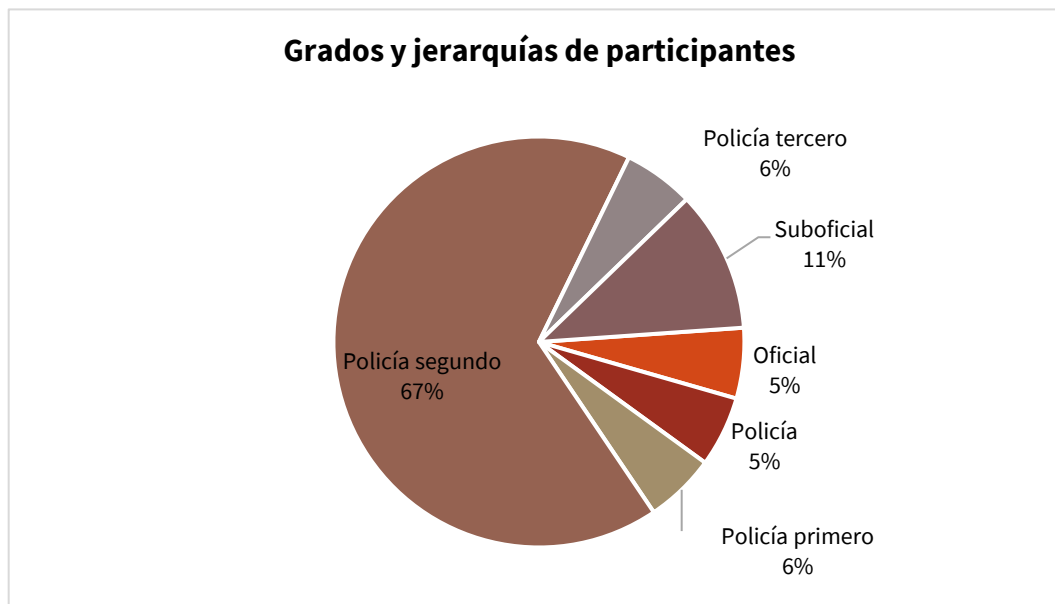
Gráfica 2. División por sexo de participantes policías en los grupos focales

La representación etaria se distribuyó con la participación de personas entre los 21 y 59 años de edad, con una representación mayor en la conformación de 31 a 40 años en hombres y 41 a 50 años en mujeres.



Gráfica 3. División por sexo y edad de participantes policías en grupos focales

De las 18 personas asistentes, sólo una señaló tener como característica de población en condición de vulnerabilidad el tener una discapacidad. Nadie se auto adscribió como persona indígena o afrodescendiente.



Gráfica 4. Representación de grados y jerarquías de participantes en grupos focales.

La mayoría de las personas que participaron contaban con una jerarquía de Escala Básica con representación de 84% y de Jerarquía de Oficiales con el 16%. Asimismo, se identificaron por adscripción, contando con participación de al menos 9 alcaldías.



Gráfica 5. Adscripción de participantes por alcaldías

## Hallazgos

Los tres grupos suponían que se trataba de un curso o taller, señalaron no haber participado con anterioridad en un ejercicio de grupo focal y, por ello se les explicó que, entre mayor honestidad, el ejercicio sería más provechoso. Estando de acuerdo en participar manteniendo el anonimato, se realizaron los tres grupos con policías de la SSC.

Se sondeó la opinión respecto a quiénes son las personas mexicanas, obteniendo, sobre todo, descripciones fenotípicas, como que el mexicano era “chaparro, moreno, pelo rebelde, cabeza grande y cara redonda ...” en el caso de las mujeres mexicanas se tenía como característica el ser

“chaparritas, morenitas<sup>137</sup> y caderonas”. A fin de señalar las diferencias entre las personas mexicanas se hicieron comparaciones con personas de otros continentes, tales como “en Europa son más altos y con piel más clara”, o “los africanos son muy morenos y altos”; mientras que en el caso de las personas orientales señalaron “es más difícil y pueden ser confundidas ya que no se sabe si es chino, coreano o japonés”.

Al mostrarles imágenes de personas afrodescendientes, hubo personas que opinaron que las personas en la imagen “no eran mexicanas”. Al invitarles a hacer una reflexión señalaron que “quizá sí podrían ser mexicanos pero habitantes de la costa o zonas cálidas”, tales como: Tijuana, Guerrero, Veracruz, Chiapas o Oaxaca. Señalaron que “no había mucha gente con esas características en la CDMX”.

---

*“En la CDMX hay morenitos, pero no negritos, negritos, creo yo”.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

Una de las personas participantes mencionó que “el tipo de nariz de la persona de la imagen no va con los mexicanos o quizá que podrían sí ser mexicanos, pero con padres o madres extranjeros”.

En algún grupo se concluyó que “no se podía identificar si una persona es mexicana a simple vista, que es difícil definir a una persona sólo por una imagen y que habría que hablar con la persona y conocer más detalles”. Además, se mencionó que, “no se pueden utilizar algunas denominaciones, por ser racistas, como el referirse a las personas por su color de piel”.

Esta situación se repitió cuando se solicitó identificar entre las imágenes de dos mujeres indígenas cuál de ellas era migrante. Nuevamente, se observó una división de opiniones, en los tres grupos, buscando una fundamentación fenotípica en la forma de ojos, nariz y pómulos. Asimismo, recurrieron a la identificación de la vestimenta y adornos usados en ambas mujeres.

Se logró identificar una serie de confusiones en el uso de las definiciones de “persona extranjera” y “persona migrante”, misma que se observó en el ejercicio de relación de palabras (véase más adelante en el presente apartado). Hay una creencia de que las personas extranjeras y las personas migrantes tienen una diferencia consistente en la pigmentación de la piel y de clase social.

---

<sup>137</sup> El diminutivo para referirse a personas racializadas fue usado a lo largo de las intervenciones en los grupos focales. Cfr. MORALES, Patricia. 2021. *Eufemismos: “Cuando alguien dice ‘negrito’ porque les parece muy fuerte decir ‘negro’, se termina infantilizando o denostando aún más”*. La Tercera. Disponible en: <https://www.latercera.com/paula/eufemismos-cuando-alguien-dice-negrito-porque-les-parece-muy-fuerte-decir-negro-se-termina-infantilizando-o-denostando-aun-mas/>

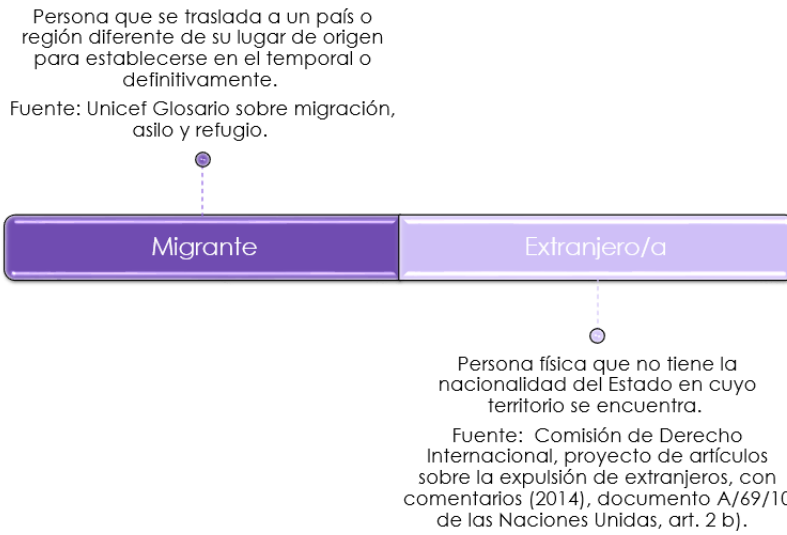


Ilustración 19. Distinción de conceptos

Cuando se les mostró una imagen de mujeres rubias y morenas, en algunos de los grupos afirmaron que “las mujeres podrían ser mexicanas o extranjeras pero que una sola imagen no daba la información suficiente para definir si eran personas mexicanas, extranjeras o migrantes”.

Tratándose de las personas que transitan o viven en la CDMX, al investigar si existían características específicas para dichas personas, señalaron que hay diferencias físicas y emocionales que a veces les es fácil reconocer, tales como el sentido del humor, la alegría, la predilección por las fiestas, el estrés con el que se vive, etc. También se señaló que era posible distinguir a las personas que viven en la CDMX por el calzado, vestimenta o incluso por la forma de caminar, comer o hablar.

Causó división de opiniones y comentarios de las y los participantes la idea de que la clase social era un referente de comportamiento de la población en la CDMX, y que corresponde algunos comportamientos a ciertas zonas de la propia ciudad. Por un lado, se señaló, en uno de los grupos, “que la clase social no es necesariamente una característica de las personas que delinquen o son violentas”. Sin embargo, también se presentaron opiniones contrarias.

---

... (las personas habitantes de la CDMX) se ubican en tres clases sociales, los que tienen mucho dinero, por ejemplo, Santa Fe, o los que van a Iztapalapa, que tienen menos cultura y que son más agresivos, y la clase media como nosotros.

Grupo Focal con personal de la SSC.

---

En cuanto a la distinción y clasificación de las personas como parte de sus funciones policiales, señalaron en los tres grupos, que “era importante porque de esa forma se sabe qué acción tomar, por ejemplo, si requieren de traducción o recurrir a alguna institución en particular, o bien, para saber si es necesario avisar a alguna representación diplomática o, en su caso, si es necesaria alguna acción de refuerzo y apoyo de emergencia”.

No obstante, al indagar sobre la capacitación o las herramientas que se utilizaban para realizar dichas distinciones y clasificaciones, no se señaló en ninguno de los tres grupos alguna herramienta o capacitación que les permitiera hacer uso del perfilamiento con una clara delimitación entre el uso de estereotipos y prejuicios raciales por un lado y la visibilidad de las necesidades específicas de las personas por motivos de mayor vulnerabilidad. En general, atribuyeron dichas capacidades a la experiencia laboral con frases como “se desarrolla el colmillo”<sup>138</sup>

Además, señalaron como importante el saberse comunicar con la población ya que, a veces, es necesario hablar como habla la mayoría de la gente en zonas que pudieran considerarse peligrosas, a las que identificaron como “chacalonas”<sup>139</sup>:

---

*... como hablan en las zonas más chacalonas (...) como Nezahualcóyotl o Ecatepec en el Estado de México, Tepito o la colonia Morelos en la CDMX.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

En los tres grupos focales las personas participantes presentaban una actitud relajada. Sin embargo, cuando se abordó el tema sobre las capacitaciones recibidas en materia derechos humanos, particularmente sobre no discriminación hacia personas migrantes, afrodescendientes, negras o indígenas, se observaron distintas expresiones, desde incomodidad, seriedad e incluso malestar.

Confirmaron haber recibido al menos una capacitación en materia de derechos humanos, señalando como uno de los temas más abordado en capacitación, cursos, talleres, etc., el relativo a la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres por razones de género. Aunque se observaron deficiencias conceptuales respecto a los temas de diversidad sexual, identificaron de manera clara que a las personas trans se les debe tratar de acuerdo con su identidad social para no violentar sus derechos humanos. Sin embargo, señalaron que no habían

---

<sup>138</sup> Tener experiencia, o la astucia y serenidad que proporciona la experiencia, y que permite desenvolverse exitosamente en alguna actividad. Diccionario del Español de México, COLMEX. Disponible en <https://dem.colmex.mx/ver/colmillo>

<sup>139</sup> Que tiene un aspecto intimidante. Véase: <https://dem.colmex.mx/Ver/chaca>



tenido capacitaciones en materia de derechos humanos de las personas indígenas, afrodescendientes, negras y/o migrantes.

Ante la pregunta sobre cómo atender a personas migrantes señalaron, en general, que no se sentían con la preparación adecuada para su atención y que requerían de la información básica. Había una percepción de que la información respecto a estas herramientas se encuentra solo en los mandos administrativos, pero no en los mandos operativos. Por otro lado, señalaron que no tenían mucha claridad sobre la puesta en práctica de este tipo de conocimientos en su actuar cotidiano.

Sobre el perfilamiento de personas a partir de su aspecto, consideraron que hay ciertas características y actitudes comunes en las personas que cometen delitos.

---

*... juzgando por su apariencia. Las personas que delinquen tienen ese aspecto, estoy observando su actitud y por eso actúo.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

Sin embargo, al preguntarles si tratarían de la misma forma a personas migrantes, indígenas o afrodescendientes, respondieron en su mayoría que “no les quita nada su aspecto físico. Se trata a todos igual, pero puede que haya la comisión de un delito y a veces se necesita un traductor o un intérprete”.

Este cruce de respuestas implica posibles contradicciones que pueden tener su base en la **falta de herramientas conceptuales que permitan desnormalizar la generación del estereotipo y prejuicios raciales** y que forman parte de la construcción de la discriminación racial (véase apartado Marco Conceptual).

Dentro del mismo discurso formal en el que conciben los derechos de las personas, la mayoría de las y los participantes señalaban que, como víctima o como persona presunta responsable, no deben existir distinciones por las características físicas, de género, raciales o por cualquier otro motivo.

Por ejemplo, ante situaciones con personas migrantes en el desarrollo de su labor señalaron que “debían conducirse con respeto”, lo cual implica que hacen uso conocimientos normativos adquiridos en su labor general pero **no tienen una herramienta específica, como puede ser un protocolo de actuación**. Aunque una de las personas participante, ante esta reflexión si se requería un protocolo de actuación especificó, señaló que:

---

*No se puede tratar distinto a cada persona... el trato debe ser general o entonces se haría un trato distinto para cada quién y eso no se acabaría...*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

Entre las mismas personas participantes se señalaba que **precisamente para eso se desarrollaban las capacitaciones y los protocolos, puesto que existía una responsabilidad ante cada tipo o grupo de población** y que eso permitía desarrollar su labor.

Es importante mencionar que, las capacitaciones y especializaciones fueron consideradas como herramientas muy importantes por las personas participantes, señalaron que son sus herramientas para enfrentarse a la realidad. Una de las personas participantes compartió la reflexión respecto a la influencia que esto ha tenido en su ejercicio profesional:

---

*No es como antes. Cuando yo salí de la Academia se tenía que hacer lo que tú creías o pensabas. Pero cuando se va a cursos y se conocen las leyes, ves que estábamos en un error.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

De manera particular, al referirse a los protocolos de actuación, dos de los grupos supo cuántos eran en general, señalando algunos de los que conocen. Se observó en general, que no se conocen todos los protocolos.

Sobre los parámetros para definir quién es una persona “sospechosa” o “con comportamiento inusual” refirieron que puede definirse por varios elementos como: la actitud, el tiempo que pasa la persona en el mismo lugar, la forma de vestir, si lleva consigo una motoneta, entre otros.



Ilustración 20. Características mencionadas en grupos focales sobre una persona sospechosa. Elaboración propia.

Sin embargo, en los tres grupos se consideró que no se podía señalar a una persona como “sospechosa” sino que debía de ser utilizado el concepto “conducta o comportamiento inusual”.

Las características proporcionadas por los grupos focales coinciden con una de las expresiones estéticas de zonas marginadas en la CDMX y zona conurbada, que ha sido caricaturizada por la sociedad como una imagen de delincuentes —reguetoneros y trap<sup>140</sup>— y que en el 2012 tuvo consecuencias sobre 133 personas menores de 18 años<sup>141</sup>.

Una de las personas participantes señaló que era pertinente observar de manera constante a la persona con comportamiento inusual e incluso acercarse.

---

<sup>140</sup> La música trap es un subgénero del rap que apareció a principios de los noventa en los barrios más pobres de Atlanta (EUA), donde estaban las trap houses, casas donde se produce y vende crack y otras drogas, y donde los consumidores se encuentran «atrapados» hablando de su propio submundo y con su propia forma de hablar [Slang o jerga] al margen del sistema. Definición tomada de CCCBLAD, Investigación e Innovación en Cultura “Brevísima historia de la música trap” de Max Besora. 11 FEBRERO 2020. Disponible en <https://lab.cccb.org/es/brevesima-historia-de-la-musica-trap/#:~:text=La%20m%C3%BAsica%20trap%20es%20un,con%20su%20propio%20slang%20al>

<sup>141</sup> BBC Mundo. A. Hernández Pastén. 26 de septiembre de 2012. Reggaetón: Del baile a la discriminación. Disponible en <https://www.animalpolitico.com/2012/09/reggaeton-del-baile-a-la-discriminacion/>

... una actitud sospechosa es cuando la persona está “campaneando” (actitud de voltear a ver a un negocio o viendo hacia un lugar con interés) más cuando esa persona no es de la zona porque ya nos conocemos a quienes están por ese lugar y qué hace cada quién...

Grupo Focal con personal de la SSC.

Algunas de las participaciones sobre quiénes son las personas con actitud sospechosa o comportamiento inusual que deben ser identificadas o revisadas fortalecieron el **sesgo de confirmación** de las profecías autocumplidas (véase apartado Marco Conceptual).



Ilustración 21. Profecía autocumplida. Fuente. FRA, 2018.

Por ejemplo, una de las personas señaló que basándose nuevamente en la “experiencia”, se recomendaba observar y acercarse.

---

... y si se pone nervioso o si se echa a correr...es porque algo trae...

Grupo Focal con personal de la SSC.

---



En un ejercicio de reconocimiento de personas que pudieran parecer sospechosas o que desarrollen conducta inusual, las respuestas obtenidas estuvieron divididas entre que ninguna persona les parecía sospechosa y otras en las que se refieren a las imágenes que tiene a personas afrodescendientes (numero 2) y la imagen con una persona con moda *trap* (número 4).

Se observó que, dentro de las “juventudes alternas” o llamadas “tribus urbanas” las personas que se identifican como punks, góticas o rockeras tuvieron una mayor aceptación en los grupos focales, mientras que respecto a las personas con moda *trap* (número 4) se señaló:

---

... me parece sospechoso por la figura que tenemos de “los chacales” la cadenita, la gorra, la zona (parece que está en Tepito) ...

Grupo Focal con personal de la SSC.

---

Sin embargo, dentro del mismo grupo, otra persona señaló que “ninguno es sospechoso (...) las personas están vestidas a su moda, perteneciendo a una tribu urbana”.

La mayor discusión en los grupos se centró cuando en un ejercicio hipotético, a partir de una descripción muy simple, se intentó determinar quién podría ser responsable de un robo de acuerdo a las características proporcionadas por una persona que testifico los hechos. Al presentar las imágenes de las personas a las que pedirían identificarse y revisarlas, las respuestas obtenidas permitieron identificar las herramientas y experiencias de las hicieron uso en el supuesto.

Es así como, la mayoría de las respuestas obtenidas trataron de encajar lo más posible la descripción en la de “un hombre migrante”. Resaltaron dentro de los grupos las opiniones siguientes:

---

*Policía 1: ... él se ve muy fashion (con ropa elegante), lo descartaría...*

*Policía 2: ... un migrante puede tener billete, no tiene que ser pobre...*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

Nuevamente, intervinieron en la discusión elementos sobre la vestimenta de las personas. Asimismo, se mostraron imágenes a fin de determinar a qué grupo de personas consideraban sospechosas ante la queja de personas vecinas sobre estar haciendo escándalo en la vía pública. Se presentaron opiniones diversas de acuerdo a los lugares, más que a las personas que aparecían. Sin embargo, se les solicitó que se enfocaran en las personas señalando que podrían ser las personas que aparecen en la imagen 3, en referencia que podían ser personas jóvenes. Por otro lado, en la primera imagen, como posibles trabajadoras sexuales.



La segunda imagen fue descartada por ser mujeres trabajadoras del hogar, por traer rebozos y tener apariencia de mujeres indígenas, manifestando estereotipos a través de adjetivos discriminatorios como “chachas”.

Finalmente, se les preguntó si como policías habían vivido discriminación. De manera general, señalaron que la discriminación no la viven como personas sino como parte del cuerpo policiaco por parte de la sociedad, pero de manera particular, también señalaron vivir discriminación al interior de la institución. Por ejemplo, por tener alguna discapacidad o por ser mujeres.

---

*Hay compañeros que nos tratan de “putas”.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

Algunas participaciones permitieron observar que, existen acciones afirmativas al interior que no son comprendidas y son interpretadas como discriminación hacia los hombres, por ejemplo, el ascender de grado a las mujeres frente a hombres con mayor trayectoria.

Como se ha señalado, la formalidad institucional y la normatividad está incluido en el discurso de las y los funcionarios participantes, quienes ante preguntas directas sobre discriminación consideran que es una conducta prohibida. Sin embargo, la Discriminación Racial se encuentra tan naturalizada en el discurso informal que no sólo ha sido ignorada y naturalizada, también se ha reproducido y permeado en la cultura institucional.

**Los estereotipos y los prejuicios raciales se mantienen y tienen consecuencias, impactan en la vida de las personas que pertenecen a los grupos tanto fenotípicos como genotípicos**, pero difícilmente alguien asumirá que se encuentra reproduciendo discursos racistas. Más aún, difícilmente podrá asumirse que esas creencias, valores, ideas son violatorias de los derechos humanos y al ser realizada por un o una policía constituye Perfilamiento Racial. Por ello, se diseñó un ejercicio que permitiera acercarse al pensamiento de las y los policías ahí presentes. El ejercicio es una representación de un grupo de integrantes de la SSC y no pretende reflejar a la totalidad de la población de dicha institución, pero sí servir como una referencia para el análisis de este Estudio.

Así pues, tomando en consideración que la Discriminación Racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico se incluyeron palabras detonantes intercaladas con palabras que evocaran sentimientos o sensaciones (dulce, cansancio, casa, entre otros). Cada palabra fue apareciendo de manera individual y cada participante respondía con lo primero que venía a su mente. En pocos casos no hubo respuesta, pero no se presionó para obtenerla.

Los resultados obtenidos son los siguientes: (ver siguiente página)

**MINISTERIO PÚBLICO**

Agentes	1
Autoridad	1
Carpeta de investigación	1
Complemento	1
Delito	1
Detenido	1
Dinero	1
Ley	1
Licenciados	1
Policía	1
Presentación	1
Puesto a disposición	1
Víctimas	1
Silencio	5

**IPH**

Descripción evidencia	1
Inteligencia	1
Inútil	1
IPH	1
Narrativa	1
Nuevo sistema	1
Objetos	1
Peligroso	1
Tiempo	1
Información	2
Trabajo	3
Silencio	4

**RACISMO**

Color	1
División	1
Intolerancia	1
Juzgar	1
No se debe hacer	1
Discriminación	3
Malo	4
Silencio	6

**DISCRIMINACIÓN**

Antijurídico	1
Evasión	1
Faltar el respeto	1
Hacer menos	1
Ignorancia	1
Inaceptable	1
Juzgar	1
Malo	1
Negativo	1
No derechos	1
Racismo	1
No se debe hacer	2
Silencio	2
Intolerancia	3

**NEGRA**

Conciencia	1
Discriminación	1
Modismo	1
Morena	1
Racismo	1
Ropa	1
Color	6
Silencio	6

**NEGRO**

Discriminación	1
Moreno	1
Oscuro	1
Racismo	1
Raza	1
Ropa	1
Silencio	3



**PUTO**

Agresión	1
Caló	1
Cobarde	1
Decisión	1
Diferente	1
Discriminación	1
Género	1
Lepero	1
Maricón	1
Persona diferente	1
Racismo	1
Silencio	2
Grosería	5

**PUTA**

Diversión	1
Forma de ser	1
Juzgar	1
Mujer alegre	1
Mujer popular	1
Ofensa	1
Prostituta o sexo servidora	2
Paso	2
Silencio	3
Grosería	5

**REGUETÓN**

Cultura	1
Desagrado	1
Diversión	1
Droga	1
Jóvenes	1
Mariguana	1
Morbosidad	1
Perreo	1
Juventud	2
Silencio	2
Baile	3
Música	3

**MOTOCICLETA**

Accidente	1
Adrenalina	1
Diversión	1
Pasear	1
Transporte	2
Velocidad	2
Riesgo o peligro	3
Vehículo	3
Silencio	4

**INDIO**

Apache	1
Danza	1
Flechas	1
Identidad	1
Idioma	1
Mercado	1
Migrante	1
Nativo	1
Paisano	1
Cerveza	3
Cultura	3
Silencio	3

**COLOMBIANO**

Extorsionador	1
Extranjero	1
Hombre	1
Marihuano	1
Migrante	1
Moreno	1
Negro	1
Robo a casa habitación	1
Salsa	1
Trata	1
Traquetero <sup>142</sup> o Narco	2
Delitos contra la salud	2
Otro país	2
Silencio	2

**HAITIANO**

Baile	1
De Haití	1
Extranjero	1
Moreno	1
Nacionalidad	1
País	1
Persona de otro país	1
Raza	1
Alto	2
Negro	2
Silencio	2
Migrante	4
Color	8

**MIGRANTE**

Documento	1
Ilegal	1
Nacionalidad	1
Otra identidad	1
Otro acento	1
Persona	1
Pobreza	1
De otro lado o de otro país	2
Indocumentado	2
Silencio	2
Extranjero	5

**EXTRANJERO**

Ajeno	1
De color	1
Diferente	1
Extranjero	1
Foráneo	1
Güero	1
Nacionalidad	1
Ojos azules	1
Visitante	1
Migrante	2
Silencio	2
Otro país	5

<sup>142</sup> Que trafica con drogas ilegales.

**INTRUSO**

Abusivo	1
Extranjero	1
Extraño	1
Foráneo	1
Ilegal	1
Infiltrado	1
Negro	1
No debe estar ahí	1
No deseado	1
No es de aquí	1
Ratero	1
Metiche	2
Silencio	5

**ENEMIGO**

Agresivo	1
Alejado	1
Antisocial	1
Cerca	1
Cuidado	1
Nefasto	1
No deseado	1
Problema	1
Rival	1
Soluciones	1
Traidor	1
Villano	1
Amigo	2
Contrario	2
Silencio	2

Al mencionarse la palabra “colombiano” hubo un cambio de actitud en las respuestas, algunas risas y onomatopeyas, asimismo cuando se mencionó la palabra “puto”, “negra” o “puta”. Llama la atención las respuestas e interacción conceptual que hubo entre palabras particulares, tales como:

Extranjero/a	Colombiano	Discriminación y racismo	Migrante
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ojos azules</li> <li>• Güero (rubio)</li> <li>• Turista</li> <li>• Visitante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negro</li> <li>• Marihuano</li> <li>• Moreno</li> <li>• Narco o Traquetero</li> <li>• Otros diversos delitos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malo</li> <li>• Intolerante</li> <li>• Antijurídico</li> <li>• No se debe de hacer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extranjero</li> <li>• Ilegal</li> <li>• Pobreza</li> <li>• Indocumentado</li> </ul>

Ilustración 22. Extracto demostrativo del discurso y la permanencia de estereotipos y prejuicios raciales en los grupos focales de la SSC.

Por un lado, la palabra “Discriminación” tuvo siempre respuestas que reprochaban el concepto, en conjunción con la palabra “Racismo”, recibieron como respuestas “no se debe de hacer”, “antijurídico” o “malo” (5 veces en total). Incluyendo la palabra “Indio” como elemento cultural, de identidad e idioma. Esto como un reflejo de ese discurso formal o institucional, en el que rechaza el Racismo.

El fenotipo europeo occidental se relacionó con las palabras “Extranjero o Extranjera” a través de la identificación de elementos de placer como turista o visitante, o “ojos azules” y “güero”, mientras que la palabra “Migrante” fue relacionada durante el ejercicio con “ilegal”, “pobreza” o “indocumentado”. Llama la atención que, de manera directa, a la palabra “Intruso” se respondió con “negro” y “no es de aquí”, “ilegal” y “extranjero”.

Por ello, **el discurso formal no es suficiente para la inclusión de prácticas institucionales antirracistas**, e incluso, el confiar en que se cuenta con la información suficiente para no tener prácticas discriminatorias puede generar o fortalecer la concepción de que no hace falta políticas e instrumentos de prevención y atención de las Discriminación Racial. En el discurso informal se reproducen los estereotipos y prejuicios raciales, si bien de manera no consciente o de manera individual, su presencia en las actividades de la policía conlleva al uso del Perfilamiento Racial lo que tiene un impacto mayor en los derechos humanos y en la vida de las personas, como se verá en el siguiente apartado.

Es decir, mantener una igualdad formal o jurídica es insuficiente para garantizar los derechos humanos de las personas indígenas, afrodescendientes, negras y migrantes. Se espera que sean las personas que integran a estos grupos que han sido racializados o bien, que son objeto de Perfilamiento Racial, quienes demuestren que no son parte de lo que se espera al

abordárseles, que demuestren que la profecía autocumplida y lo que han señalado como tener experiencia (o como se ha presentado en este apartado, el tener “colmillo”) respecto a su fenotipo y sobre los que se han fundado los prejuicios y estereotipos raciales, sean erróneos.

Existe en la actitud y respuestas de los grupos focales, una manifestación de orgullo y de responsabilidad frente a la sociedad, pero, también de que requieren de las herramientas para mejorar resultados. Se ven como servidoras y servidores públicos con grandes capacidades y responsabilidades:

---

*Somos “todólogos” tenemos que saber de todo porque somos la primera respuesta.  
Lo que le acabamos de decir a lo que se vive afuera es nada.*

*Grupo Focal con personal de la SSC.*

---

## Grupos Focales con Población

El interés de realizar los grupos focales radicó en conocer las experiencias que han tenido respecto a la interacción con las y los policías los grupos de población con mayor grado de vulnerabilidad de vivir Discriminación Racial, particularmente prácticas de Perfilamiento Racial como son las personas indígenas, migrantes, afrodescendientes y negras. Por ello, se diseñaron dos grupos.

En el primero, participaron integrantes de una asociación de vendedoras y vendedores informales del Sistema de Transporte Metro, personas de identidad indígena que viven en la CDMX, por otro lado, personas afrodescendientes tanto mexicanas como extranjeras, en esta ocasión no se realizó un levantamiento de datos estadísticos ni cuantitativos sobre las características de la población participante.

Sin embargo, **los cinco motivos que menciona la CERD para la discriminación racial: 1) raza, 2) color, 3) linaje, 4) origen nacional y 5) origen étnico, se encontraron en los grupos de población participantes en el ejercicio**, lo que permite presentar un panorama demostrativo respecto a las relaciones que se tejen en la CDMX respecto a estas personas y la policía.

Asimismo, permite ver la importancia que toman **los elementos normativos que no se han podido concretar en herramientas útiles para el servicio público que permitan prevenir y atender las prácticas de Discriminación Racial**. Y coadyuven en la construcción y consolidación de una igualdad sustantiva, no sólo formal, entre todas las personas que habitan y transitan por la CMDX.

Como se ha señalado con anticipación, el grupo focal tuvo como principal objetivo el identificar vivencias y sentimientos de las personas que participaron. En ese sentido, se diseñó un respaldo visual para compartir preguntas detonantes para la discusión entre las y los participantes. En este sentido, se presentan los principales hallazgos de cada grupo.

### **Hallazgos en Grupo Focal de Personas Indígenas**

Un total de siete personas participaron en este grupo focal, con la participación de tres mujeres y cuatro hombres. Los resultados de este ejercicio presentan a un grupo social que se encuentra victimizado por la institucionalidad en la que la visibilización de sus problemáticas se encuentra en el discurso formal pero que en la práctica aún permanecen condiciones que afectan su vida. Asimismo, se identifica que hay cercanía con símbolos y códigos de lenguaje técnico y caló propio de las y los policías en territorio.

Al encontrarse en situación de marginación y recurrir al comercio informal como forma de subsistencia, una de las participantes señala que desarrolla actividades que ameritan infracciones; sin embargo, esas actividades son tratadas por las y los policías, como si fueran delitos:

---

*Me esposaron, me presentaron en la ventanilla y le pedía a otra persona en el juzgado que si podía hablarle a mi familia para hacer una denuncia ante derechos humanos...*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

---

Para las tres mujeres (dos de ellas mujeres mayores) que han sido detenidas por faltas administrativas por impedir o estorbar el uso de la vía pública, el hecho de ser esposadas ha constituido una grave afrenta a su dignidad, considerado que al no oponer resistencia al arresto no deberían llevar puestos los candados de manos. Además de lastimarles físicamente porque han sido esposadas cargando sus bolsas con mercancías, las cuales se resbalan del hombro al antebrazo produciendo llagas, también moralmente se siente expuestas, ya que se siente tratadas como si fueran delincuentes.

Varias de las personas participantes identifican el trato que les da la policía como una violación a sus derechos humanos. Incluso, se ha llegado a adoptar el discurso racializado entre las mismas personas al hacer valer sus derechos.

---

*Independientemente de que tenga una ascendencia indígena soy persona como tú, respétame.*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

---

Es decir, **se tiene conciencia de que existe un trato diferenciado y discriminatorio por su origen étnico**, pero compartiendo la visión de que por ser una persona indígena no tiene una representación similar a la de la persona interlocutora, consintiendo un discurso de sobrevivencia.

La contradicción institucional se ha presentado en distintas ocasiones, por un lado, identifican que se les pide su participación en los eventos ciudadanos en los que se presentan políticas públicas incluyentes, espacios de participación, visibilización normativa, pero en la praxis se encuentra su visibilización comprometida a los prejuicios racistas. Ejemplo de esto lo presenta un participante con la vivencia siguiente:

---

*Soy traductor y un policía no me dejaba entrar a los juzgados a asistir a unos adolescentes que necesitaban traductor. Me indicaron que era por mi vestimenta, insinuando que no era forma de presentarse en la institución.*

*Ese día también tenía un evento de gobierno y por eso estaba con mi ropa tradicional.*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

---

En otro ejemplo, se expone en la vivencia de un compañero de la asociación que participaría en una reunión con autoridades en oficinas de gobierno, sin embargo, en el trayecto fue interceptado por elementos de la policía y fue necesario solicitar apoyo a las autoridades con las que se reunirían para la intervención a su favor.

---

*Pregunte ¿Por qué me detiene? Dijo, por ratero*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

---

Asimismo, varias de las experiencias expresadas forman parte de manera directa de lo que se ha conceptualizado como Perfilamiento Racial.

*Me detienen porque me han dicho “tienes cara de ratero”.*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

La desigualdad entre los discursos, formal e informal, tiene como uno de sus rasgos más evidentes la falta de confianza en las instituciones.



*Ilustración 23. Desequilibrio entre el discurso formal y el discurso informal institucional.*

Se observó que, algunas de las experiencias compartidas ni siquiera pertenecían a una aplicación de perfilamiento o de la expectativa respecto de la profecía autocumplida, o un sesgo de información. Se enfrentaban un discurso racista por parte de elementos de la SSC. Las consecuencias de Perfilamiento Racial observadas son de manera abierta, por ejemplo, en el ejercicio de sus derechos, como el libre tránsito, se han encontrado en la disyuntiva de preferir espacios que pudieran ser de riesgo porque no se encuentra ningún elemento de la policía, a tener que enfrentarles. Un ejemplo de ello, se presentó en el grupo focal con las siguientes participaciones:

*Le tengo más miedo al policía en la noche porque me va a robar. El ladrón te dice “¿hasta dónde va?” “Pues voy a tal lado” y te regresa veinte pesos...El policía te quita todo.*

*Lo que yo sugiero, lo que he comentado es que la Secretaría de Seguridad Ciudadana, que son los servidores (as) públicos (as) que nos vigilan y nos protegen, que nos dan protección, no nos traten como si fuéramos delincuentes...*

*Grupo Focal con personas indígenas.*



Hicieron una reflexión respecto a la relación que tienen con los cuerpos policiales, sin presentarse alguna intervención en la que se señalara una experiencia buena. Consideraron que, es necesario reforzar los conocimientos de las y los policías respecto a sus derechos humanos.

---

*Por parecer sospechoso no pueden detener a una persona. Sin embargo, lo hacen porque ellos no están enterados de lo que dice la Constitución (...) no tienen ese conocimiento.*

*A lo mejor (necesitan) conocer tanto los derechos de los ciudadanos como sus derechos y cómo deben de actuar. Ellos dicen “por protocolo” pero (...) una falta administrativa no es un delito grave como para esposarte...*

*Grupo Focal con personas indígenas*

---

Al reflexionar sobre la razón por la que vivían maltrato por parte de la policía, consideraron que, la falta de oportunidades, al existir una desigualdad socioeconómica, así como el no contar con formación o estudios, se criminalizaba su trabajo.

---

*Me han tratado como una ratera cuando no hago eso, (...) lo hago por ganarme la vida...*

*Para ellos es un delito trabajar (...) me estoy tratando de ganar el pan.*

*Grupo Focal con personas indígenas*

---

Asimismo, señalaron que, se les ha acosado, impedido el tránsito, excluido del transporte público, del ingreso a instituciones y en circunstancias más graves, habían vivido abuso por parte de elementos de la SSC, ya que les dejaban sin la mercancía que vendían o sin el dinero ganado. Una de las personas participantes señaló que los encuentros con la policía incluso pueden llevarte a perder la vida.

Al igual que en los grupos focales con elementos de la SSC, se realizó un ejercicio en el que se solicitaba una respuesta inmediata con la palabra que viniera primero a su mente. De este ejercicio destacan tres conceptos.

*Tengo muy presente un caso de un amigo que sucedió en el metro de la ciudad. Al ver que venían los policías (...) se echó a correr para que no le quitarán su mercancía (...). Cuando lo alcanzaron le empezaron a pegar (...). Es en la estación Pino Suárez que, la policía de la PBI (Policía Bancaria e Industrial) ve que otros policías lo están dejando ahí y les reclaman por no darle atención (...) el PBI se acercó y se dio cuenta de que mi amigo no tenía signos vitales...*

*Grupo Focal con personas indígenas*



Ilustración 24. Conceptos destacables del ejercicio en grupo focal con población indígena.

La palabra “Ministerio Público” representa para el grupo focal problemas e incluso, se llegó a señalar como “enemigo”, observándose una total desconfianza frente a la institución. Por otro lado, la palabra “Patrulla” que representa la participación de policías en territorio cobra una significancia de enemigo y de elementos que causa miedo. Si bien sí se encuentran elementos neutros, es mayor la representación de desconfianza frente a la autoridad. Este elemento no es fortuito, como lo expresó en el grupo focal uno de los participantes hombres cuando tuvo una confrontación con un oficial de policía.

*Dale gracias a Dios que no estás bajo mi jurisdicción porque si no ahorita te desaparezco.*

*Grupo Focal con personas indígenas.*

O bien, al señalaron que existe miedo de que puedan inculparles por algo que no cometieron:

---

*Mi palabra no vale, (la policía) tiene todo el poder de fabricarte un delito...*

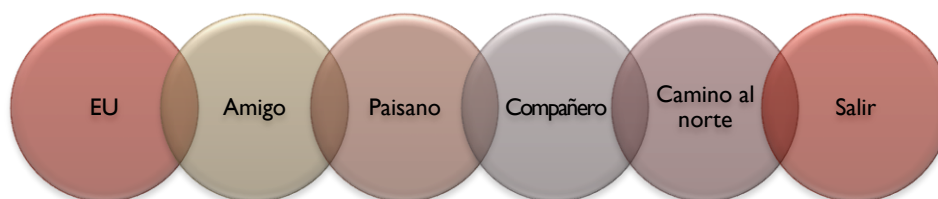
*Me da miedo pedirle auxilio a un policía porque no sé qué es lo que va a hacer, si va a estar contigo o contra ti...*

*Siempre que me detiene la policía aviso a dónde me llevan porque me da miedo que me desaparezcan, para que estén al pendiente...*

*Grupo Focal con personas indígenas*

---

Por otro lado, al hablar de racismo se representa como una generación de desigualdad social y también, de elementos que afectan el sentir de quien es su víctima. Encontrando empatía con conceptos como **migrante**:



Contrario a la mirada que tenían las personas que participaron en los grupos focales de policías.

### **Hallazgos en Grupo Focal de Personas Afrodescendientes y Negras**

Este grupo presenta experiencias de personas que se autoadscriben como personas negras, africanas o afrodescendientes, algunas son migrantes viviendo en la CDMX, (tanto internacionales como nacionales) y otras son personas que nacieron y son habitantes de la CDMX. No todas las experiencias presentadas tienen un referente de haberse vivido exclusivamente con personal de la SSC, por lo que algunas son ilustrativas de las vivencias de la población participante con agentes de control migratorio o seguridad privada.

La concepción de Ciudad, desde la visión personas afrodescendientes y migrantes, se observa, en general, como un espacio en el que se puede vivir una violencia social cotidiana. Sin embargo, la idea de que la Ciudad de México es una ciudad peligrosa se desmonta cuando se compara con las experiencias vividas por dos de las personas participantes. Tanto un hombre como una mujer señalaron que tienen una sensación de mayor seguridad en la Ciudad de México respecto a otras ciudades de sus países de origen.

Contrario al grupo de personas indígenas, hay una reflexión política respecto a la corporeidad y el derecho a estar y vivir la ciudad como un derecho humano. Asimismo, se observó una reflexión respecto a la constante presencia de policía en sus barrios por tratarse de colonias marginadas, pero no así de servicios públicos ni programas sociales que ayuden a desmontar los prejuicios que existen sobre estos lugares.

Otra reflexión se encuentra en la referencia y autorreferencia histórica de las personas afroamericanas y su presencia en el país.

---

*... la historia que nos habían presentado retrata a personas indígenas y españolas, pero no a personas afro. No existimos en esa historia.*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

La CDMX ha generado propuestas de visibilización de la población y la inclusión en su propia normativa trascendida en la CPCM. No obstante, es necesario acompañar con políticas públicas que permitan la incorporación en la cultura institucional antirracista, de manera particular en la SSC, previniendo la reproducción de desigualdad y discriminación racial desde las funciones de su personal.

---

*Me pararon, me preguntaron ¿adónde vas? ¿de dónde eres tú? ¿y tus documentos?, y cosas así, pero iba al fútbol, sólo llevaba mis zapatos de jugar fútbol, uniforme y cosas así, pues no tenía casi nada como identificación, sólo una credencial de la UNAM como estudiante de español.*

*Sacaron mi bolsa de fútbol, sacaron todas las cosas, no sé qué buscaban, me detuvieron como unos 30 minutos con preguntas que no tenían sentido...*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

Tomando en cuenta que existe desconfianza en las instituciones, en donde, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2016:

**“La cifra negra de delitos no denunciados es de 93.7%, siendo el caso que las principales causas por las cuales las víctimas no denuncian son atribuibles a la**

**autoridad** y (en) consideración de la denuncia como una pérdida de tiempo 33% y la desconfianza en la autoridad 16.6%” (resaltado propio).<sup>143</sup>

En ese sentido, las personas que han sido víctimas de algún encuentro de Perfilamiento Racial, prefieren no reclamar por las detenciones y revisiones. Además de no denunciar.

---

*...yo sé lo que pueden hacer y puedo expresarme un poco más (...) pero tengo esa preocupación de qué me van a hacer si lo hago (reclamar). Pienso mucho en mi pequeña y pues prefiero callarme.*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

Eso ayuda a explicar la existencia de una cifra negra en violaciones de derechos humanos en cuanto a Perfilamiento Racial por parte de autoridades de la SSC. Asimismo, al no contar con datos estadísticos con información oficial tampoco se encuentra un referente que permita tomar un panorama de la problemática.

Contrario a lo que señalaron en el grupo focal de personas indígenas en donde planteaban reuniones con autoridades o, inclusive, la denuncia, en el grupo focal de personas afrodescendientes y negras no hubo propuesta de ese tipo.

Si bien, el Perfilamiento Racial no ha sido visibilizado por las instituciones del gobierno de la Ciudad, —ni por otros organismos de derechos humanos—, lo cierto es que en la práctica está teniendo consecuencias sobre la población vulnerable y mermando la confianza en las instituciones.

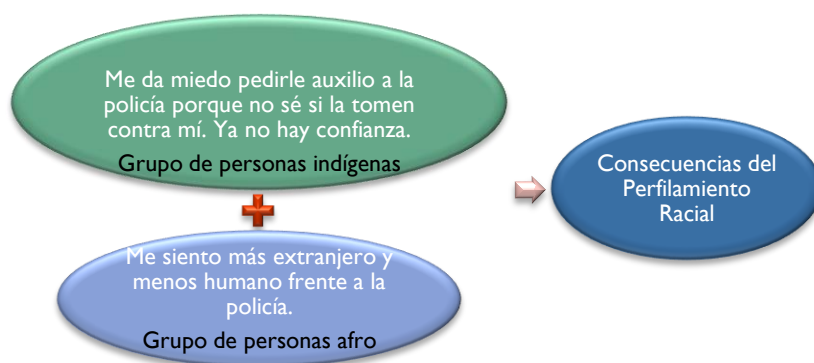


Ilustración 25. Coincidencias respecto a la interacción de población racializada y cuerpos policiales.

---

<sup>143</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos. Informe de Actividades 2020. Disponible en <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10056>

---

*...a mí lo que me parece contradictorio es que la policía está detrás de estas personas (su grupo) y que el crimen no esté atendido.*

*Yo siento que no es una decisión individual (...) es un funcionamiento mucho más complejo y profundo.*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

La Discriminación Racial vivida tiene, además elementos de otras formas de discriminación, en donde intervienen otros factores que la convierte en agravada o múltiple, como las que expresaron las mujeres participantes

---

*... en ciertos lugares y en ciertas horas ver un policía a mí no me genera confianza sino alerta... he tenido bastantes experiencias de acoso sexual por parte de policías... y no es que nunca haya tenido yo una creencia de seguridad en la policía, pero pues tampoco es como que espere que el acoso que recibo en las calles sea por parte de la policía.*

*Siento cierta repulsión.*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

Se identificó como la Discriminación Racial Múltiple o Agravada afecta de manera directa e indirectamente el derecho a la libertad y a la seguridad personal, el derecho al libre tránsito, el derecho a la presunción de inocencia y el derecho a la vida privada. Además, como resultado de este intercambio, la población no solamente pierde la confianza en las instituciones, también se genera una aversión a las autoridades responsables de la seguridad.

---

*Cuando yo era mucho más joven y tenía encuentros con policías siempre me daba miedo. No reclamaba ni alzaba la voz y daba toda la información que me pidieran para salir lo más rápido de ese encuentro.*

*Ahora, más grande, con más información, pienso 'No, tú no me vas a parar' (...) y siempre da miedo, pero ahora es '¡Ándale! ¡Atrévete!'*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

---

Al igual que en el grupo de personas indígenas, se identifica que las y los policías pueden ver vulnerados sus derechos humanos, que también son personas racializadas, sin embargo, no presentan alguna alternativa a la convivencia.

*Para mí la policía no está del lado de la gente...*

*Grupo Focal con personas afrodescendientes y negras*

## Recuperar la confianza en las instituciones

El resultado del ejercicio pone en evidencia una necesidad de los colectivos de personas racializadas: el hacer presencia corporal y simbólica, frente a la cosificación en la que las experiencias con policías les han colocado, visibilización, igualdad sustantiva y ejercicio de sus derechos humanos.

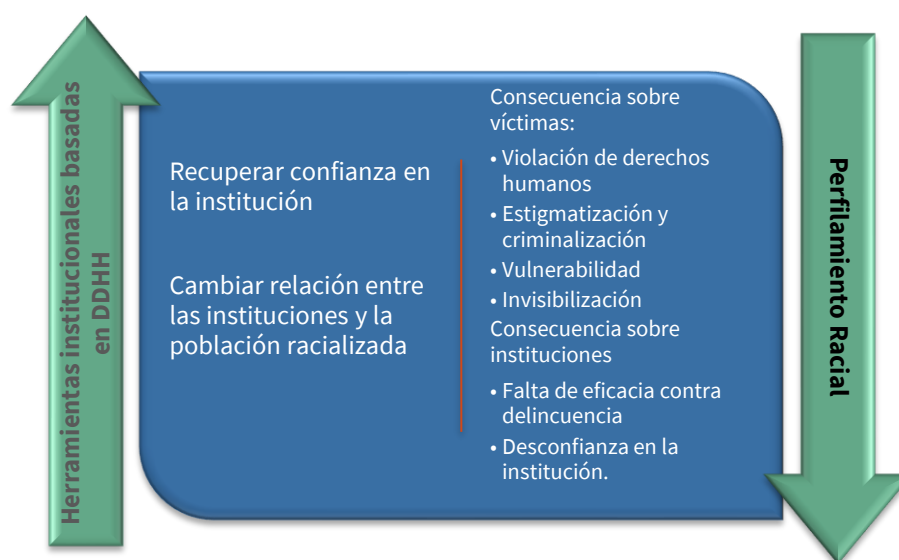
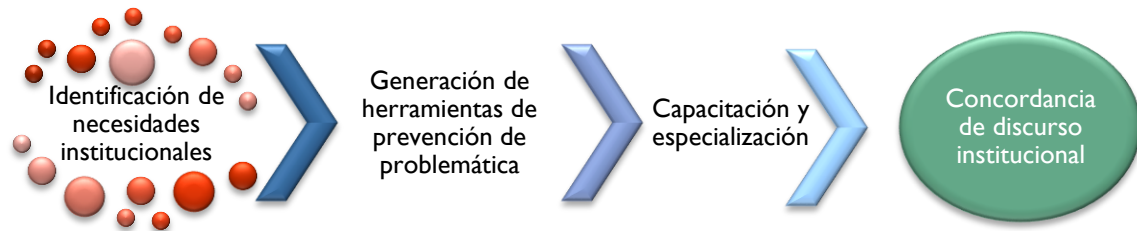


Ilustración 26. Pertinencia de la inclusión de herramientas institucionales para prevenir el Perfilamiento Racial. Elaboración propia.

Las repercusiones en las personas que conllevan a daños físicos, psicológicos y emocionales coinciden con las consecuencias que tiene el Perfilamiento Racial (*supra*: Causas que favorecen el perfilamiento racial y sus consecuencias) pero, también, en la pérdida de confianza en las instituciones de seguridad.



*Ilustración 27. Perspectiva de cambio institucional. Elaboración propia.*

Generar elementos de conciliación entre los grupos racializados, además de cumplir con las obligaciones del Estado Mexicano en materia de Discriminación Racial permite el fortalecimiento institucional, y también una posibilidad de conciliación social, ya que, aún en la desconfianza institucional como resultado de la interacción con los colectivos de personas racializadas, se encuentra el reconocimiento de los cuerpos policiacos como personas que también son racializadas, con quienes se identifican y encuentran vínculos comunitarios.



## CONCLUSIONES

### Conclusiones Generales

En marco de la Seguridad Ciudadana la policía juega un papel importante para la cohesión de la sociedad, al proteger a la población de las amenazas a la seguridad y contribuir a la convivencia pacífica<sup>144</sup>. En este contexto, la policía tiene que responder a la ley, proteger los derechos humanos y limitar el uso de la fuerza.

Por ello, la imagen de la policía requiere reforzar el respeto a la igualdad y no discriminación para que el cambio que dignifique y aumente el prestigio del trabajo policial que ha venido realizándose durante este Gobierno, haga no solo más atractiva la función policial, sino que recupere su valor en la sociedad. Así mismo, se requiere de un cambio en el proceso de formación y actuación policial que, en sí mismo fomente un aumento en la legitimidad y genere prestigio. Por ello, el fortalecimiento del sistema de integridad policial en estricto apego al Estado de Derecho puede contribuir a construir confianza ciudadana<sup>145</sup>.

En ese sentido, la elaboración de perfiles es una herramienta utilizada por elementos policiales y agentes migratorios alrededor del mundo. Sin embargo, para que sea lícita, legítima y efectiva, debe utilizarse dentro de los límites previstos por el marco normativo aplicable. Por ello, debe respetar los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por motivos de nacionalidad, color de piel, linaje, origen étnico o racial, entre otros; así como, los derechos a la protección de los datos personales y la vida privada de las personas.<sup>146</sup> Para que la elaboración de perfiles se considere lícita debe, por lo menos, cumplir con los siguientes elementos<sup>147</sup>:

- tratar a las personas por igual, con respeto y dignidad;
- evitar la elaboración de perfiles basados en prejuicios y estereotipos por motivos de nacionalidad, color de piel, linaje, origen étnico o racial;
- ser razonable, objetiva, proporcional y basada en información de inteligencia;
- proteger adecuadamente los datos personales y la vida privada de las personas interesadas.

---

<sup>144</sup> Cfr. Parliamentary Assembly Council of Europe's. 2021. *Ethnic profiling in Europe: a matter of great concern*. Resolution 2364 (traducción propia). Disponible en: <https://pace.coe.int/en/files/29023/html>

<sup>145</sup> Cfr. CHINCHILLA, Laura y VORNDRAN, Doreen. 2018. *Seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe. Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos 10 años*. BIBID. P. 26

<sup>146</sup> Cfr. FRA. 2019. *Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro*. P. 126.

<sup>147</sup> *Ibid.*

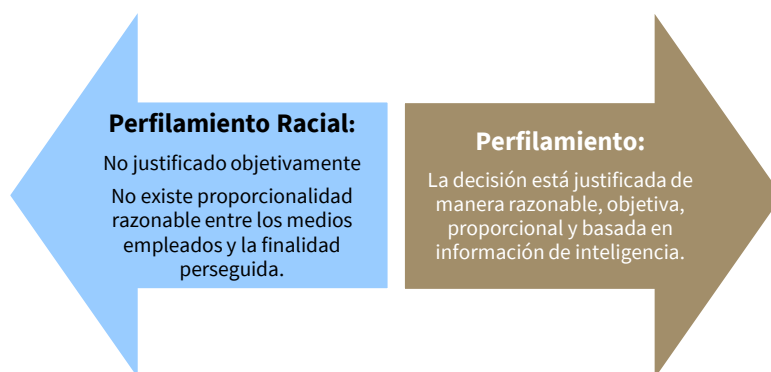


Ilustración 28. El Perfilamiento como instrumento de investigación. Elaboración propia.

En ese sentido, el principio de igualdad y no discriminación es fundamental en el actuar policial para la protección de los derechos humanos, pues se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. El marco normativo de la CDMX tiene estándar de protección que garantiza que las personas no sean objeto de discriminación en razón de su nacionalidad, color de piel, linaje, origen étnico o racial, por parte de las autoridades.

A través del análisis de la información obtenida se pudo observar que, algunos de los procesos empleados por las y los elementos de la SSC contradicen dicho marco normativo, ya que basan sus actuaciones preventivas mediante la elaboración de perfiles raciales. Se identificó que, las personas indígenas, afrodescendientes, negras y migrantes pueden ser objeto de identificación, registro corporal, control, detención e inclusive puestas a disposición de alguna autoridad competente sin ningún motivo razonable u objetivo, debido a su color, apariencia o percepción de nacionalidad, origen étnico o racial.

Es por ello que, el uso del Perfilamiento Racial tiene un impacto negativo tanto en las personas que son objetivo de estas actuaciones como en la sociedad de la Ciudad de México. Promueve una visión estereotipada y estigmatizante de personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes, entre otras. Asimismo, refleja un racismo profundamente arraigado en nuestra sociedad. Este tipo de actuaciones es contraproducente, ya que reduce la eficiencia del trabajo de las y los elementos de la SSC haciendo que el trabajo de la policía sea más predecible y sujeto a prejuicios.

## Conclusiones Particulares

### Protocolos de la SSC

- I. **La mayoría de los instrumentos normativos de la SSC analizados (cerca del 93%) no han sido actualizados desde la visión transformadora que sustentó la creación de la Secretaría de Seguridad Ciudadana que coloca a las personas en el centro,**

**las reconoce como sujetas plenas de derechos** y, en consecuencia, indispensables para la eficacia y legitimidad de las políticas de seguridad y prevención del delito.

**Esto, limita que el alto estándar en materia de tutela de los derechos humanos** que exige la visión ciudadana de la seguridad **impacte positivamente la relación y vínculo entre los cuerpos policíacos y la población** y, en razón de ello, **favorezca la legitimidad e inhiba la realización de actos** que pueden ser constitutivos de infracciones administrativas, delitos y violaciones a los derechos humanos, como lo es, la **Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial**. **Aunado a ello, limita el alcance de la protección de las personas servidoras públicas de la SSC, en particular de las y los elementos de la policía, al colocarlas en la posibilidad de infringir el marco legal vigente.**

- II. **La mayoría de los instrumentos normativos internos de la SSC analizados** (cerca del 86%) **no han sido** repensados y, en su caso, **armonizados** en razón de los estándares en materia de derechos humanos y principios rectores que fija **la CPCM**. Esto, es particularmente relevante para la prevención de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial porque **la Constitución define y promueve a la Ciudad de México como Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural y**, desde esa perspectiva, **posiciona la relevancia social de los pueblos y barrios originarios históricamente, las personas migrantes nacionales e internacionales, extranjeras y desplazadas**. Esto, **posibilita que la actuación de las y los policías de la SSC atienda**, en contravención a la propia Constitución, **a prácticas discriminatorias en contra de personas migrantes, negras, indígenas y afrodescendientes** que carecen de justificación objetiva y razonable, como lo es el Perfilamiento Racial.
- III. En su mayoría, **los Protocolos no consideran un lenguaje inclusivo en cuanto al género** lo que limita su eficacia para inhibir la discriminación en razón del sexo, género social o identidad de género **y favorece que se perpetúen los estereotipos de género tanto a nivel intrainstitucional como en el marco del ejercicio de la función pública de seguridad** que le ha sido conferida legalmente.
- IV. **Algunos de los Protocolos incluyen disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación puede afectar los principios de igualdad y no discriminación**. Esto, toda vez que **prevén conceptos o términos que no están definidos objetivamente** y, en consecuencia, **se posibilita**: i) primero, **que las y los policías los apliquen en función de criterios subjetivos que incorporen preconcepciones y prejuicios en diversos ámbitos, incluidos los vinculados a la Discriminación Racial y;** ii) **una actuación policial que carece de homologación y;** iii) **un trato diferenciado** que no atiende a una justificación objetiva y razonable. **Un ejemplo de este supuesto es la referencia a “personas con actitud agresiva”** que es, particularmente grave, partiendo del hecho que su identificación por parte de policías de la SSC puede colocarlas en situación de ser sometidas a procedimientos de revisión, consideradas como probables responsables de la comisión de hechos constitutivos de delito, consideradas responsables de infracciones administrativas y, a consecuencia de lo anterior, sometidas a los distintos niveles del uso de la fuerza,

así como al traslado y puesta a disposición de las autoridades competentes, en particular, a los Juzgados Cívicos y al Ministerio Público.

- V. **Los Protocolos que**, conforme su objeto y ámbito de aplicación, **pueden relacionarse con prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial, no establecen disposiciones específicas orientadas a la prohibición, prevención y sanción de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial.** Es decir, no se ha transversalizado la prevención de la Discriminación Racial en la normatividad interna de la SSC.
- VI. **No existe un protocolo específico orientado a la prevención de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial** que atienda de forma integral esta problemática tanto a nivel intrainstitucional como para efectos del ejercicio de las funciones públicas de seguridad.

### **Informes Policiales Homologados**

- I. Del análisis realizado **no se pudo identificar, a partir de la información proporcionada por las y los policías de la SSC** en los documentos objeto de estudio **que su actuación atendiera de forma clara a algún tipo de estereotipo o prejuicio racial.** Asimismo, **no se advierten elementos que permitan dar cuenta de una actuación vinculada a criterios de Discriminación Racial y Perfilamiento Racial.**

Al respecto, es importante precisar que **la falta de identificación de elementos no puede traducirse en la conclusión de que las y los policías de la SSC no realizan actividades basadas en Perfilamiento Racial, en tanto que esta información debe analizarse a la luz de otros elementos contextuales**, entre éstos, la percepción que pueden tener las personas que enfrentan una mayor situación de vulnerabilidad para ser víctimas de Discriminación Racial y Perfilamiento Racial, como lo son las personas indígenas, negras, afrodescendientes y migrantes.

### **Entrevistas a funcionarios y funcionarias**

- I. **Los procesos de formación inicial y continua no contemplan elementos orientados a la prevención de la Discriminación Racial y el Perfilamiento Racial.** La falta de capacitación cobra mayor relevancia ante el hecho de que, como se ha referido previamente, **los Protocolos de la SSC no cubren aspectos específicos para evitar que la intervención de las y los policías atienda a estereotipos, prejuicios raciales y/o racismo** posibilitando puedan someter a las personas, a partir de criterios discriminatorios a: i) vigilancia, ii) actividades de investigación, iii) detenciones para verificar la identidad y/o nacionalidad, iv) revisiones; v) detenciones y puestas a disposición.

- II. Se identificó **respecto a la autoidentificación de las y los policías como víctimas de racismo que existe una necesidad de generar procesos que les permitan adquirir herramientas para identificar y afrontar la discriminación** de la que pueden ser víctimas al interior de la institución y con la ciudadanía.

### Otras fuentes de información

- I. Derivado de las solicitudes de información realizadas a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, la Fiscalía General de Justicia de la CDMX y la CDHCM, así como de la respuesta otorgada por dichas instancias públicas a las mismas, **se identifica la falta de generación de información relacionada con la comisión de actos de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial por parte de las autoridades de la SSC, en particular, de las y los policías.** La omisión de generar dicha información impide la generación de datos estadísticos que permitan el diseño efectivo de acciones, programas y políticas públicas en la materia.

### Grupos focales

#### *Policías de la SSC*

- I. **Se identifica que en su discurso utilizan palabras como “chacha”, “chacalón” o reguetonero que pueden estar vinculadas a la utilización de estereotipos y prejuicios y, en consecuencia, a actos de discriminación.** Aunque el lenguaje se haya utilizado en un espacio informal, es un referente para identificar una visión personal que no es acorde a la tutela de los derechos y puede incidir negativamente en el ejercicio de sus funciones públicas.
- II. **En el marco del ejercicio de sus atribuciones públicas utilizan concepciones que no atienden a criterios objetivos,** por ejemplo, al señalar que observan comportamiento inusual utilizan la palabra “campaneó” y se basan en las características de las personas a quienes consideran “sospechosa”. Esto, aunado al hecho de la falta de especificidad de los instrumentos normativos para prevenir actos de discriminación racial por diversos motivos, entre éstos los asociados a la condición racial y/o étnica, **evidencia que existe el riesgo y probabilidad de que su actuación no sea acorde a los principios de igualdad y no discriminación.** Lo anterior, aun cuando no sea posible documentarlo a través de instrumentos institucionales como los IPH.
- III. **Expresan opiniones que permiten presumir que han adoptado la observación de prejuicios y estereotipos como técnicas de investigación.**
- IV. **Identifican como criterio para regir su actuación hacer distinción entre las personas para efectos de conocer qué tipo de atención debe ser brindada.** Sin embargo, **no se advierte que cuenten con los conocimientos, capacidades y**

- aptitudes para diferenciar con claridad y certeza la visualización de necesidades específicas** acorde a la incorporación del enfoque interseccional **de una actitud discriminatoria que posibilite prácticas que constituyen perfilamiento racial.**
- V. **Identifican la necesidad de ampliar los procesos de capacitación** para acceder a mayor información respecto a cómo desarrollar su actividad con apego al marco normativo, **así como de diseñar e implementar canales de comunicación más eficaces ya que actualmente mucha información** se queda en los mandos administrativos y **no es socializada con las personas que realizan el trabajo territorial que exige tener los conocimientos de la información.**
- VI. **Se identifica la existencia de prácticas de discriminación y violencia entre las y los servidores públicos que integran la SSC derivado de señalamientos de violencia entre sus propias compañeras y compañeros y de mandos altos a subalternos.** Al respecto, identifican que algunos actos pueden constituir discriminación, pero no que representan violencia (“llaman a las mujeres putas y gordas”.)
- VII. **Hay falta de conocimiento y confusión respecto de las acciones afirmativas, su alcance y relevancia para la tutela de los derechos.** Para dar cuenta de ello basta señalar que, **algunos elementos de la SSC identifican como discriminación las acciones afirmativas**, por ejemplo, al señalar que las mujeres han tenido ascensos que les correspondían a hombres con mayor trayectoria en la corporación.
- VIII. **Las y los elementos de la SSC identifican que han sido sujetos de discriminación racial y clasismo** por parte de la ciudadanía.

#### *Población*

- I. Los grupos de personas indígenas, afromexicanas, migrantes y negras participantes **identifican que los cuerpos policiales se componen, también, por personas racializadas.**
- II. **Existe la sensación de que la policía** no es un referente de auxilio o confianza, sino al contrario, que **son agentes que realizan actos de Discriminación Racial en su contra, que conllevan detenciones, revisiones, identificaciones, arrestos, robos e incluso maltrato físico.**
- III. **No ven como autoridad a la policía y, en consecuencia, no legitiman su actuación.** Esto, tomando en consideración entre, otras cuestiones, que hay un trato distinto incluso en las instituciones para permitirles el acceso a eventos, trabajo, servicios, etc.
- IV. Derivado de **las experiencias y contacto que han tenido con policías su aparición y/o cercanía les provoca miedo, rabia, tristeza y repulsión.**
- V. **Sentimiento de cosificación por parte de la intervención policiaca que, además atiende a una visión sexista**, pues mientras a los hombres se les hace sentir menos humanos, a las mujeres se les acosa sexualmente.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones, resultado de la información analizada, se proponen una serie de criterios orientadores formulados como recomendaciones a fin de coadyuvar en la prevención de la Discriminación Racial, específicamente del Perfilamiento Racial en las actuaciones de la SSC.

### Normativa

Se considera necesario que la Secretaría haga una revisión interna de su normatividad aplicable a fin de establecer lineamientos claros y precisos que prohíban este tipo de actuaciones. En ese sentido se propone lo siguiente:

- I. **Revisión de la normativa interna de la SSC** (reglamentos, manuales, códigos, protocolos, circulares, entre otros) aplicable a las atribuciones de las y los elementos de seguridad ciudadana que tienen contacto directo con las personas que habitan y transitan por la Ciudad de México, a fin de especificar, entre otras medidas, las siguientes:
  - a. La generación de políticas que garanticen el principio de Igualdad y no Discriminación e inhiban en la cultura institucional de la SCC el uso de expresiones y acciones discriminatorias racistas tanto para efectos del ejercicio de las funciones públicas que tienen conferidas como en el marco de sus relaciones a nivel intrainstitucional.
  - b. La inclusión de las definiciones de Discriminación Racial y Perfilamiento Racial, su prohibición absoluta en sus actuaciones de la SSC, así como las sanciones disciplinarias y/o administrativas correspondientes en caso de realizarse dichas conductas.
  - c. La acotación de que las prácticas de detenciones, identificaciones o registros en la vía pública solo podrán realizarse cuando se tengan indicios de participación en la comisión de una infracción administrativa o un delito y sin base en prejuicios, o que razonablemente se considere necesario realizar la identificación para prevenir la comisión de un delito.
  - d. El establecimiento de que el registro corporal externo y superficial de una persona solo podrá realizarse cuando existan indicios racionales para suponer que puede conducir al hallazgo de instrumentos, efectos u otros objetos relevantes para el ejercicio de las funciones de investigación y prevención de los delitos.

La práctica de la identificación y los registros corporales respetarán estrictamente los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, nacionalidad, color de piel, linaje, origen étnico o racial, entre otros.

- e. Los mecanismos dentro de la SSC para que las personas que habitan y transitan por la Ciudad de México pueden interponer quejas relacionadas con actuaciones las y los elementos de seguridad ciudadana basadas en Discriminación Racial, particularmente, Perfilamiento Racial. Dichas quejas deberán ser objeto de una exhaustiva investigación a fin de determinar si la conducta es acreedora de una sanción disciplinarias y/o una sanción administrativa.

## **Protocolos de Actuación Policial**

### **2. Revisión y actualización, de manera transversal, de los Protocolos de Actuación Policial inherentes a la SSC a fin de:**

- a. Incluir de manera transversal la actual visión de Seguridad Ciudadana de la SSC, a fin de que el enfoque de seguridad no sea punitivo sino de convivencia ciudadana y prevención. Dicho enfoque se caracteriza por respetar y garantizar los derechos humanos de las personas que habitan y transitan por la CDMX a fin de convivir pacíficamente, sin miedo, en aras de alcanzar una mejor calidad de vida, particularmente para aquellas personas que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad como lo son las personas que viven Discriminación Racial, particularmente, Perfilamiento Racial.
- b. Armonizar con los estándares y principios rectores en materia de derechos humanos que fija la Constitución Política de la Ciudad de México, particularmente garantizar plenamente el Principio de Igualdad y no Discriminación prohibiendo enfáticamente los motivos de discriminación racial como son: *origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, condición social, situación migratoria*, entre otros.
- c. Garantizar el lenguaje inclusivo en cuanto al género a fin de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a las personas en razón del sexo, género social o identidad de género, logrando de esta manera que las y los elementos de la SSC manejen un lenguaje inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.
- d. Garantizar que las disposiciones y criterios en apariencia “neutros” no generen de manera indirecta Discriminación Racial cuando sean leídos e interpretados por las y los elementos de la SSC. Por ello, las disposiciones y criterios deben ser claramente definidas de manera objetiva a fin de evitar márgenes de interpretación subjetiva por parte de la policía que aplica dichos protocolos.
- e. Garantizar la prohibición de la Discriminación Racial, particularmente el uso del Perfilamiento Racial en cualquiera de las actuaciones policiales, estableciendo sanciones disciplinarias y/o administrativas correspondientes en caso de realizarse dichas conductas.

### **3. Implementar un protocolo específico de actuación policial que incluya, por lo menos, lo siguiente:**

- a. Definiciones de Discriminación Racial, Perfilamiento Racial, Prejuicios y Estereotipos Raciales, entre otros.
- b. Estándares y principios de actuación relacionados con la protección de los derechos humanos de las personas indígenas, afrodescendientes, negras,



- migrantes entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.
- c. La prohibición de llevar a cabo de actuaciones de identificación, registro corporal o vehicular, detención e inclusive puesta a disposición de alguna autoridad competente sin ningún motivo razonable u objetivo, debido al color de piel, apariencia o percepción de nacionalidad, origen étnico o racial o cualquier otra categorización que pueda hacer a una persona “sospechosa” o que parezca tener un comportamiento inusual.
  - d. Las actuaciones mínimas para llevar a cabo identificaciones, registros corporales o detenciones, las cuales tienen que estar basadas en indicios objetivos y razonables de que la persona pudiera ser responsable de hechos constitutivos de delitos o faltas administrativas. Incluyendo la obligación de informar a las personas de modo inmediato y comprensible de las razones de la solicitud de identificación, o registro corporal.
  - e. Las actuaciones mínimas que se deben de garantizar cuando se está en interacción con personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial, ya sea en calidad de víctima o probable responsable de hechos constitutivos de delitos o faltas administrativas.
  - f. Incluir los mecanismos de supervisión y detección interna de prácticas Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial. Así como, de denuncia ciudadana. Garantizando que las investigaciones que se realicen sean imparciales, adecuadas y efectivas.
  - g. Incluir las medidas de sanción administrativas y/o disciplinarias para las y los elementos de la SSC que incurran en prácticas Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.

## Datos Estadísticos

### 4. Diseñar indicadores que permitan la generación de datos estadísticos que faciliten la visibilización de prácticas, patrones, población y cualquier dato a fin de identificar casos de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.

En ese sentido se propone lo siguiente:

- a. Revisar los Informes Policiales Homologados a fin de verificar la existencia de patrones de conductas discriminatorios en el comportamiento de las y los elementos de la SSC en sus actuaciones relacionadas con personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial. Poniendo especial énfasis en los IPH donde el conocimiento del hecho fue a través del descubrimiento.
- b. Comparar estadísticas entre dos grupos (grupo de control conformado por personas no racializadas y grupo experimental conformado por personas racializadas) a fin de verificar si aquellas actuaciones aparentemente neutras de

las y los elementos de la SSC están poniendo en desventaja o tienen un impacto desproporcionado en personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.

- c. Recopilar y supervisar de manera periódica datos cuantitativos y cualitativos desglosados sobre las actuaciones de las y los elementos de SSC, particularmente aquellas relacionadas con identificaciones, registros corporales, detenciones, entre otras prácticas, a personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial. Los datos que se recopilen deberán respetar el marco normativo aplicable para la protección de datos personas<sup>148</sup>.

## Capacitación y Formación

### **5. Actualizar e incluir en los programas de capacitación inicial y continua de las y los elementos de la SSC los estándares internacionales y regionales de derechos humanos y, en particular, sobre Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial, a fin de:**

- a. Identificar la problemática y conocer las causas y consecuencias de basar las actuaciones policiales en prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial. Así como, conocer la responsabilidad del Estado Mexicano, así como de las y los servidores públicos que comenten dichas conductas.  
Se recomienda incluir como objetivo del DNC —que elabora anualmente Dirección General de Carrera Policial de la SSC— la identificación de prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial, así como de los conocimientos con que cuenta el personal policial en materia de Discriminación Racial, sus causas y efectos, para obtener información que favorezca la planeación, diseño e implementación eficaz de acciones y programas en la materia. Se debe buscar identificar la brecha existente entre los conocimientos con que cuenta el personal policial y los conocimientos que exige una actuación con apego a los principios de Igualdad y No Discriminación.
- b. Cambiar las actitudes y el comportamiento de las y los elementos de la SSC en materia de estereotipos y prejuicios raciales.
- c. Contar con elementos teóricos, normativos y prácticos que faciliten la adopción una perspectiva antirracista en el desarrollo de sus actividades cotidianas como servidores y servidoras públicas. Es importante que el proceso de formación considere elementos teóricos y prácticos en materia de Discriminación Directa y Discriminación Indirecta.

---

<sup>148</sup> Cfr. CERD. *Recomendación General N° 36 Relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por agentes del orden*. 2020. Párr. 50. P. 12.

- d. Suscripción de convenios de colaboración con COPRED y la CDHCM, así como con otras instancias especializadas, que estén en posibilidad de contribuir a: i) la identificación de prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial por parte de personal policial; ii) el diseño y, en su caso, impartición de acciones y programas de capacitación y formación orientados a la prevención y eliminación de prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial y; iii) la evaluación del impacto de las acciones y los programas de capacitación y formación en los conocimientos, actitudes y aptitudes del personal policial. El involucramiento de instancias especializadas contribuye a la eficacia en el cumplimiento de los objetivos.

**6. Diseñar sistemas eficaces de evaluación para medir el impacto de las capacitaciones y la formación que se desarrolle en el ámbito del Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.** Considerando entre otras cuestiones lo siguiente:

- a. A partir de los resultados del DNC establecer indicadores de proceso y de resultado que permitan la medición periódica del impacto que tienen las acciones y programas de capacitación respecto del objetivo general y los objetivos específicos fijados en materia de prevención, atención y erradicación de prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial. Es importante que la medición se realice tanto respecto de los conocimientos como de las actitudes, aptitudes y prácticas del personal policial y que considere indicadores cuantitativos y cualitativos.
- b. El avance en el cumplimiento de los objetivos deberá considerarse para la actualización de las acciones y programas de capacitación y, en su caso, para la realización de un nuevo DNC.

**Diálogo con víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial**

**7. Fomentar el establecimiento de un diálogo, mediante reuniones periódicas, con personas y colectivos de personas indígenas, afrodescendientes, negras, migrantes, entre otras personas que pudieran tener algún motivo o razón para ser víctimas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial,** con el acompañamiento de organismos autónomos de protección de derechos, el COPRED y organizaciones de la sociedad civil expertas en la materia, entre otras, a fin de:

- a. Mejorar la comunicación y reducir los niveles de desconfianza en la SSC. Para ello, se deberán adoptar mecanismos que garanticen la seguridad de las personas participantes. Así como, la representación de forma paritaria de hombres y mujeres, fomentando la presencia de personas jóvenes en dichas reuniones. Tratándose de personas migrantes se deberán diseñar estrategias adecuadas de comunicación y diálogo que garanticen que la información

obtenida no podrá utilizarse para procesos de detención en estaciones migratorias.

- b. Dar conocer los avances en materia de prevención, atención y sanción de las prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial por parte de la SSC.
- c. Escuchar y atender las quejas y denuncias que se hagan sobre prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antón, C., y Quesada, C. *Igualdad de trato y no discriminación: Guía de recomendaciones para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España, p. 59.
- Brayne, S. (2014). *Surveillance and system avoidance: criminal justice contact and institutional attachment*. *American Sociological Review*. Vol. 79. No 3. Pp. 367–391. Citado en FRA. 2019. *Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro*, p. 44.
- Carrasco-Pueyo, M. (2015). *Guía práctica para elaborar Informes sobre Perfilamiento Racial*. Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, p. 5.
- Carta de María Elisa Velázquez sobre la muerte de Isaac Echinedu, Disponible en: <http://cimarronajesss.blogspot.com/2011/06/carta-de-maria-elisa-velazquez-sobre-la.html>
- CERD. *Observaciones finales sobre los informes periódicos 18 a 21 combinados de México*. (29 de agosto de 2019). Párr. 34. p. 8. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/publisher,CERD,CONCOBSERVATIONS,MEX,5d7bc7584,0.html>
- CERD. *Recomendación General N° 8 relativa a la interpretación y la aplicación de los párrafos 1 y 4 del artículo 1 de la Convención*. A/40/18; *Recomendación General N° 13 Relativa a la formación de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley en cuanto a la protección de los derechos humanos*. 1993, párrs. 1 y 2; *Recomendación General N° 14 relativa al párrafo 1 del artículo 1 de la Convención*. A/48/18. Párr. 2.; *Recomendación General N° 23 Relativa a los derechos de los pueblos indígenas*, 1999, párrs. 3 y 4; *Recomendación General N° 24 relativa al artículo 1 de la Convención*. A/52/18, párr. 1; *Recomendación General N° 30 Sobre la discriminación contra los no ciudadanos*. 2004, párrs. 3, 4, 9, 18, 19, 21 y 23; *Recomendación General N° 31 Sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal*. 2005, párrs. 1, 2 y 20; *Recomendación General N° 34 Discriminación racial contra afrodescendientes*. 2011, párrs. 3, 38, 39 y 40; y *Recomendación General N° 36 Relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por agentes del orden*. 2020. Disponibles en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11).
- Chinchilla, L. y Vorndran, D. (2018). *Seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe. Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos 10 años*. Banco Interamericano de Desarrollo, p. 26.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*. Párr. 143.
- Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (2021). *Cierre de noviembre 2021 a diciembre de 2021*. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684996/Cierre\\_Noviembre-2021\\_1-Diciembre-2021 .pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684996/Cierre_Noviembre-2021_1-Diciembre-2021.pdf)
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. *Informe de Actividades 2020*. Disponible en: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10056>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD). *Recomendación General N° 8 relativa a la interpretación y la aplicación de los párrafos 1 y 4 del artículo 1 de la Convención*. A/40/18; *Recomendación General N° 13 Relativa a la formación de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley en cuanto a la protección de los*

derechos humanos. 1993, párrs. 1 y 2; Recomendación General N° 14 relativa al párrafo 1 del artículo 1 de la Convención. A/48/18. Párr. 2.; Recomendación General N° 23 Relativa a los derechos de los pueblos indígenas, 1999, párrs. 3 y 4; Recomendación General N° 24 relativa al artículo 1 de la Convención. A/52/18, párr. 1; Recomendación General N° 30 Sobre la discriminación contra los no ciudadanos. 2004, párrs. 3, 4, 9, 18, 19, 21 y 23; Recomendación General N° 31 Sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal. 2005, párrs. 1, 2 y 20; Recomendación General N° 34 Discriminación racial contra afrodescendientes. 2011, párrs. 3, 38, 39 y 40; y Recomendación General N° 36 Relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por agentes del orden. 2020. Disponibles en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11).

- | CONAPRED,   | Ficha  | Temática.                                  | Personas  | Migrantes   |
|---|--|--|---|---|
|   |  |  | <a href="https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&amp;id=115&amp;id_opcion=43&amp;op=43">https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&amp;id=115&amp;id_opcion=43&amp;op=43</a>   |   |
| Congreso de la Ciudad de México.  | Constitución Política de la Ciudad de México.  | Artículos 11, 20 y 57 de la CPCM.          | Disponible en:  |   |
|   |  |  | <a href="http://www.infodf.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf">http://www.infodf.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf</a> .   |   |
| Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (2021). | Derechos de las personas indígenas,  | p. 35.                                     | Disponible en:  |   |
|   |  |  | <a href="https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/personas-indigenas-en-la-ciudad-de-mexico-2021.pdf">https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/personas-indigenas-en-la-ciudad-de-mexico-2021.pdf</a>   |   |
| Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (2021). | Personas afrodescendientes y afroamericanas,   | p. 34.                                     | Disponible en:  |   |
|   |  |  | <a href="https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Personas-Afrodescendientes-y-afroamericanas-2021.pdf">https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Personas-Afrodescendientes-y-afroamericanas-2021.pdf</a>                                     |   |
| Diccionario del Español de México,  | El Colegio de México.  |  | Disponible en:  |   |
|   |  |  | <a href="https://dem.colmex.mx/ver/colmillo">https://dem.colmex.mx/ver/colmillo</a>   |   |
| Escobar, J, y Bonilla-Jiménez, F.   | <i>Grupos focales: una guía conceptual y metodológica.</i>   | Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. | Universidad El Bosque.  | Disponible en:  |
|   |  |  |   | <a href="http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf">http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf</a>   |
| EVALÚA (2022)   | <i>Pobreza multidimensional en la Ciudad de México: Principales resultados, Cuadros de atención prioritaria Ciudad de México:</i>              |  | Disponible en   |   |
|   |  |  | <a href="https://www.evalua.cdmx.gob.mx/principales-atribuciones/medicion-de-la-pobreza-y-desigualdad/resultados-principales">https://www.evalua.cdmx.gob.mx/principales-atribuciones/medicion-de-la-pobreza-y-desigualdad/resultados-principales</a> |   |
| FRA. (2019).  | <i>Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro,</i>  | p. 126.                                    |   |   |
| García-Añón, J. et al. (2013).  | <i>Identificación Policial por Perfil Étnico en España. Informe sobre experiencias y actitudes en relación con las actuaciones policiales.</i> | Tirant Lo Blanch.                          | Valencia.   | Madrid, España, pp. 47 y 48.  |
| Hernández, A. (26 de septiembre de 2012).   | <i>Reggaetón: Del baile a la discriminación.</i>   | BBC Mundo.                                 | Disponible en   | <a href="https://www.animalpolitico.com/2012/09/reggaeton-del-baile-a-la-discriminacion/">https://www.animalpolitico.com/2012/09/reggaeton-del-baile-a-la-discriminacion/</a>   |
| INEGI. Comunicado de Prensa Núm98/21.   | 29 de enero de 2021. En la Ciudad de México somos 9 209 944 habitantes: Censo de población y vivienda 2020.                                    |  | Disponible en:  | <a href="https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_CdMx.pdf">https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_CdMx.pdf</a> |

- INEGI (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Tabulados generados predefinidos del cuestionario ampliado. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/migracion/#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020. Resultados*, p. 25. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020\\_Principales\\_resultados\\_ejecutiva\\_EUM.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_ejecutiva_EUM.pdf)
- Lerner, N. (2002). *The Role of International Law in: Europe's New Racism: Causes, Manifestations, and Solutions*, Evens Foundation. Berghen Books, pp. 60 a 62. En ACNUR. 2020. *Guía de ACNUR sobre racismo y xenofobia “Cómo ACNUR puede abordar y responder ante situaciones de racismo y xenofobia que afectan a personas bajo su mandato”*. P. 13. Disponible en: <https://www.unhcr.org/6087cc104.pdf>.
- Morales, P. 2021. Eufemismos: “Cuando alguien dice ‘negrito’ porque les parece muy fuerte decir ‘negro’, se termina infantilizando o denostando aún más”. La Tercera. Disponible en: <https://www.latercera.com/paula/eufemismos-cuando-alguien-dice-negrito-porque-les-parece-muy-fuerte-decir-negro-se-termina-infantilizando-o-denostando-aun-mas/>
- Mutuma, R. (2015). *Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia*. A/HRC/29/46. P. 7. Párr. 18. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10141.pdf>.
- Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Artículos 2, 4, 7, 8, 12 y fracción V del artículo 4. Resolución 2106 A (XX). 21 de diciembre de 1965. Artículo 4.
- Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Asamblea General, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979. Artículo 1°. Entrada en vigor para México: 3 de septiembre de 1981.
- Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. (1990). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Asamblea General. Resolución 44/25. 20 de noviembre de 1989. Artículo 2. Entrada en vigor para México: 21 de octubre de 1990.
- Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial*. ONU Mujeres, OIM, ACNUR y ONU-DH condenan el asesinato de Victoria Esperanza Salazar Arriaza en Tulum, Quintana Roo. (30 de marzo de 2021). Comunicado. Disponible en: <https://hchr.org.mx/comunicados/onu-mujeres-oim-acnur-y-onu-dh-condenan-el-asesinato-de-victoria-esperanza-salazar-arriaza-en-tulum-quintana-roo/>
- Organización de Estados Americanos. (2013). *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*. Adoptada en La Antigua, Guatemala el 5 de junio de 2013. Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA.
- Organización de las Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Asamblea General. Resolución 2106 A (XX).
- Organización de las Naciones Unidas. (1966) *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Asamblea General. Resolución 2200 A (XXI). 16 de diciembre de 1966. Artículo 2.1.
- Organización de Naciones Unidas. (2019). *Preventing and Countering Racial Profiling of People of African Descent: Good Practices and Challenges*. P. V.

- Organización de Naciones Unidas. *Carta de las Naciones Unidas*. (1945). Disponible en: <http://www.unwebsite.com/charter>. Entrada en vigor para México: 24 de marzo de 1981.
- Organización de Naciones Unidas. *Carta de las Naciones Unidas*. (1945). Disponible en: <http://www.unwebsite.com/charter>. Entrada en vigor para México: 20 de marzo de 1975.
- Organización de Naciones Unidas. *Carta de las Naciones Unidas*. (1945). Disponible en: <http://www.unwebsite.com/charter>. Entrada en vigor para México: 20 de febrero de 2020.
- Organización de Naciones Unidas. *Programa de actividades del Decenio Internacional de los Afrodescendientes*. Asamblea General. (2018). Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/73/354>
- Parliamentary Assembly Council of Europe's. (2021). *Ethnic profiling in Europe: a matter of great concern. Resolution 2364*. Traducción propia. Disponible en: <https://pace.coe.int/en/files/29023/html>
- Rosas, E. (2021). *Entre cuatro paredes, la detención de niñas, niños y adolescentes migrantes en México*, Revista Nexos, Observatorio Migrante. Disponible en: <https://migracion.nexos.com.mx/2021/04/entre-cuatro-paredes-la-detencion-de-ninas-ninos-y-adolescentes-migrantes-en-mexico/>
- Secretaría de Gobernación (2018, 2019, 2020, 2021). Boletín estadístico anual, Unidad de Política Migratoria. Disponible en: [http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines\\_Estadisticos](http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletines_Estadisticos)
- Secretaría de Gobernación (2020). Estudios sobre movilidad y migración internacional. Rutas No. 1. Personas migrantes extracontinentales y extrarregionales en los flujos en tránsito por México. Disponible en [http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/2\\_Vision\\_ejecutiva\\_de\\_la\\_politica\\_migratoria\\_PRINCIPALES\\_COMPONENTES/179](http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/2_Vision_ejecutiva_de_la_politica_migratoria_PRINCIPALES_COMPONENTES/179)
- Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto Nacional de Migración. (2018). *Guía para la acción pública, Prevención de prácticas de perfilamiento racial*. México, p. 45.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Centro Nacional de Información. 2020. *Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para el llenado, entrega, recepción, registro, resguardo y consulta del Informe Policial Homologado*. DOF. 21/02/2020. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5587157&fecha=21/02/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5587157&fecha=21/02/2020).
- Shirane, D. (2011). *La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación racial (ICERD) y su Comité (CERD): Una guía para actores de la sociedad civil*. IMADR, p. 2. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf).
- Solís, P. (2017). *Conapred, Segob, Cepal. Discriminación Estructural y desigualdad social*, p. 30. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Discriminacionestructural%20acs.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20acs.pdf)
- Suprema Corte de Justicia. Discriminación indirecta o no explícita. Su determinación requiere el análisis de factores contextuales y estructurales. Décima Época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 58, Septiembre de 2018, Tomo I, página 841. Materia constitucional. Tesis: 1a. CXXI/2018 (10a.)



## Anexos

### Anexo 1. Metodología

A lo largo de la implementación de la investigación se generaron las adecuaciones que permitieran la implementación, en ese sentido, se desarrollaron las actividades que se describen a continuación.

#### Análisis documental y trabajo de gabinete

Revisión y selección de fuentes primarias y secundarias, incluyendo estudios, diagnósticos e informes en materia de derechos humanos, Discriminación Racial y perfilamiento racial, normativa internacional, nacional y local, la revisión de 16 Protocolos de Actuación Policial y una circular.

1. Protocolo ceremonial de la Policía del Distrito Federal;
2. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para el control de multitudes;
3. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la detención de infractores y probables responsables;
4. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en los espectáculos deportivos en la Ciudad de México “estadio seguro”, en coordinación con la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Protección Civil, ambas del Distrito Federal;
5. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para preservar los derechos humanos de las personas que pertenezcan a la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti e intersexual (LGBTTTI);
6. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, para el control y prevención al conducir vehículos automotores bajo los efectos del alcohol “programa conduce sin alcohol”;
7. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la detención de adolescentes en conflicto con la Ley;
8. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, para la protección, rescate, concientización, respeto y bienestar animal;
9. Protocolo de actuación de la unidad policial mixta para la atención multidisciplinaria a niñas, niños, adolescentes y jóvenes en manifestaciones, concentraciones, eventos culturales, sociales y deportivos;
10. Protocolo de actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la atención y seguridad al turismo en la Ciudad de México;
11. Protocolo de actuación policial de la secretaría de seguridad pública del Distrito Federal para la detención de probables responsables en el marco del sistema penal acusatorio;
12. Protocolo de actuación policial de la secretaría de seguridad pública del Distrito Federal para la preservación del lugar de los hechos o del hallazgo y cadena de custodia;
13. Protocolo de actuación policial de la secretaría de seguridad pública del Distrito Federal en materia de circulación peatonal, vehicular y seguridad vial en la Ciudad de México;

14. Protocolo nacional de actuación primer respondiente;
15. Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en la administración pública del Distrito Federal;
16. Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, en materia de solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública para la ejecución de mandamientos y/o diligencias;
17. Circular 005-2016 atención que deben brindar las y los integrantes de la policía de la Ciudad de México que tomen conocimiento de situaciones de maltrato infantil, incluyendo abuso sexual.

Para la revisión de los protocolos policiales se desarrolló una ficha de trabajo (ver anexo 3. Instrumentos de recolección y sistematización de información) que permitió sistematizar la información para su análisis sólo de aquellas que eran pertinentes, en total 13 documentos de los 17 señalados.

Además, se hizo la revisión de **30 Informes Policiales Homologados**, que tuvieron como criterios de selección la presunta comisión de delitos y faltas administrativas. Esta selección de información fue proporcionada por la autoridad y con ello se hizo la sistematización con base en una ficha de recolección de información y revisada en base de datos Excel. Sin embargo, la información no sustentaba un desarrollo de elementos cuantitativos para su análisis temático.

### **Entrevista semiestructurada**

De acuerdo a la información revisada con anterioridad, se generaron preguntas para las entrevistas. Estas se desarrollaron a través de la *plataforma teams* a personas funcionarias de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, mismas que se encuentran en el apartado correspondiente.

### **Desarrollo de Grupos focales**

Ya que la construcción de estereotipos y arquetipos sociales se encuentra edificada de manera estructural en la sociedad y tomando en consideración que la discriminación es una expresión que ha sido naturalizada, la visibilidad de estas conductas pasa desapercibida, a menos que se haga un análisis de observación. Es por ello que, se diseñaron grupos focales con dos tipos de población:

→ Grupo focal con funcionarias y funcionarios de la SSC.

Con el objetivo de obtener información que enriquezca la elaboración de propuestas criterios de actuación que sirvan de base para la generación de un protocolo de actuación policial con perspectiva de derechos humanos y no discriminación.

Además, para contar con información de las y los funcionarios de la SSC respecto a los protocolos implementados, su conocimiento, limitaciones y fortalezas de los instrumentos; y conocer percepciones respecto a las problemáticas.

→ Grupos focales con personas de atención prioritaria.

Desde el cual se pretendía identificar la percepción de la interacción de los cuerpos policiacos con la población indígena, afrodescendiente y migrante desde la experiencia propia.

- Grupo de personas indígenas.
- Grupo de personas afrodescendientes y migrantes.

### **Solicitud de información**

Finalmente, al requerir de información cuantitativa, se solicitó a la Fiscalía General de Justicia de la CDMX y a la Consejería Jurídica y de Servicios legales, aportaran información específica que permitiera generar elementos para un análisis cuantitativo, sin embargo, como se enuncia en su apartado, no se cuenta desde las instituciones con la información desagregada.

## Anexo 2 Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

<p>Nº 13 (1993)</p>	<p>Relativa a la <b>formación de los funcionarios y funcionarias encargados de la aplicación de la ley</b> en cuanto a la protección de los derechos humanos:</p> <p>1. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, los Estados Parte se han comprometido a que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, se abstengan de todo acto de discriminación racial; además, los Estados Partes se han comprometido a garantizar a toda persona los derechos enumerados en el artículo 5 de la Convención, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico.</p> <p>2. El cumplimiento de estas obligaciones depende mucho de <b>los funcionarios encargados de la aplicación de la ley que ejercen poderes de policía, especialmente los poderes de detención o encarcelamiento</b>, y del hecho de que esos funcionarios estén adecuadamente informados de las obligaciones contraídas por sus Estados en virtud de la Convención. Dichos funcionarios <b>deben recibir una formación intensiva para garantizar que, en el cumplimiento de sus deberes, respeten y protejan la dignidad humana y mantengan y defiendan los derechos de todas las personas sin distinción de raza, color, origen nacional étnico.</b></p>
<p>Nº 23 (1999)</p>	<p>Relativa a los <b>derechos de los pueblos indígenas</b>:</p> <p>3. El Comité está consciente de que en muchas regiones del mundo se ha discriminado y sigue discriminándose a los pueblos indígenas, y se les ha privado de sus derechos humanos y libertades fundamentales (...).</p> <p>4. El Comité exhorta en particular a los Estados Partes a que:</p> <p>b) <b>Garanticen que los miembros de los pueblos indígenas sean libres de toda discriminación, en particular la que se base en el origen o la identidad indígena;</b></p>
<p>Nº 30 (2004)</p>	<p>Sobre la <b>discriminación contra los no ciudadanos</b>:</p> <p><b>I. Responsabilidades de los Estados Partes en la Convención</b></p> <p>3. En virtud del artículo 5 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en el goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Aunque algunos de esos derechos, como el derecho de tomar parte en las elecciones, elegir y ser elegido, pueden limitarse a los ciudadanos, los derechos humanos deben, en principio, ser disfrutados por todos. Los Estados Partes se obligan a garantizar la igualdad entre los ciudadanos y no ciudadanos en el disfrute de esos derechos en la medida reconocida en el derecho internacional.</p> <p>4. Con arreglo a la Convención, <b>la diferencia de trato basada en la ciudadanía o en la condición de inmigrante constituirá discriminación</b> si los criterios para establecer la diferencia, juzgados a la luz de los objetivos y propósitos de la Convención, no se aplican para alcanzar un objetivo legítimo y no son proporcionales al logro de ese objetivo (...).</p> <p><b>II. Medidas de carácter general</b></p> <p>9. Velar por que las políticas no tengan el efecto de discriminar contra las personas por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico;</p> <p><b>V. La administración de justicia</b></p> <p>18. Velar por que los ciudadanos disfruten de igual protección y reconocimiento ante la ley y, en ese contexto, <b>tomar medidas contra la violencia por motivos raciales</b> y velar por que las víctimas tengan acceso a recursos jurídicos eficaces y derecho a pedir reparación justa y adecuada por todo daño sufrido como resultado de esos actos de violencia;</p> <p>19. <b>Garantizar la seguridad de los no ciudadanos, en particular por lo que respecta a la detención arbitraria (...);</b></p> <p>21. <b>Luchar contra los malos tratos y la discriminación de los no ciudadanos por parte de la policía y otras fuerzas del orden</b> y los funcionarios públicos aplicando estrictamente la legislación y reglamentos pertinentes en los que se prevean sanciones y velando porque todos los funcionarios que traten con los no ciudadanos reciban formación especial, en particular en materia de derechos humanos;</p>

	<p>23. <b>Velar por que las</b> denuncias de discriminación racial presentadas por los ciudadanos se investiguen exhaustivamente y que las <b>denuncias contra funcionarios, principalmente relativas al comportamiento discriminatorio o racista, sean investigadas en forma independiente y eficaz;</b></p>
<p>N° 31 (2005)</p>	<p>Sobre la <b>prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.</b>  <i>Persuadido</i> de que, <b>si bien la justicia en general puede considerarse imparcial</b> y nada sospechosa de racismo, <b>la discriminación racial y xenofobia en la administración y el funcionamiento de la justicia</b>, cuando se dan, <b>representan un atentado especialmente grave contra el Estado de derecho</b>, el principio de igualdad ante la ley (...), por cuanto afecta precisamente a personas pertenecientes a grupos que la justicia tiene precisamente por misión proteger,  <i>Considerando</i> que <b>ningún país está a resguardo de los fenómenos de discriminación racial en la administración y funcionamiento de la justicia penal</b>, cualquiera que sea el sistema jurídico del derecho que se aplique y cualquiera que sea el sistema procesal vigente (...),</p> <p><b>I. Medidas generales</b></p> <p>A. Medidas que <b>deben adoptarse para evaluar con más precisión la existencia y el alcance de la discriminación racial</b> en la administración y el funcionamiento de la justicia penal: búsqueda de indicadores de este tipo de discriminación.</p> <p><b>1. Indicadores fácticos</b></p> <p>1. Los Estados Partes deberían conceder la máxima atención en particular a los posibles indicadores de discriminación racial que se señalan a continuación:</p> <p>a) <b>El número y porcentaje de personas</b> pertenecientes a los grupos mencionados en el último párrafo del preámbulo<sup>149</sup> <b>que son víctimas de agresiones o de otras infracciones, especialmente cuando hayan sido perpetradas por agentes de la policía</b> u otros órganos del Estado;</p> <p>c) La ausencia o insuficiencia de información sobre la conducta de los órganos encargados de la aplicación de la ley frente a las personas pertenecientes a los grupos mencionados en el último párrafo del preámbulo;</p> <p>d) Los <b>índices proporcionalmente más elevados de delincuencia atribuidos a las personas pertenecientes a esos grupos</b>, sobre todo de la pequeña delincuencia callejera y las infracciones relativas a la droga y la prostitución, como indicadores de exclusión o de no integración de esas personas en la sociedad;</p> <p>e) <b>El número y porcentaje de personas pertenecientes a esos grupos que se encuentran sometidas a detención penal o administrativa</b>, incluso en centros de internamiento administrativo, en centros penitenciarios, establecimientos psiquiátricos o en zonas de espera en los aeropuertos;</p> <p>2. Para que estos indicadores fácticos puedan conocerse y utilizarse, los Estados Partes <b>deberían recabar de manera periódica y pública información entre los órganos policiales</b>, penitenciarios y los servicios de inmigración, respetando las normas relativas a la confidencialidad, el anonimato y la protección de los datos de carácter personal;</p> <p><b>I. Medidas generales</b></p> <p>B. Estrategias que deben desarrollarse para prevenir la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.</p> <p>b) <b>Promover, mediante la enseñanza apropiada, la formación de</b> las fuerzas del orden público (<b>cuerpos de policía</b>, gendarmería, policía judicial, personal de prisiones, personal de establecimiento psiquiátricos, servicios sociales, médicos y otros) <b>en materia de derechos</b></p>

<sup>149</sup> Se refiere a personas pertenecientes a grupos raciales, étnicos, en particular los no ciudadanos (incluidos los inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo y apátridas), pueblos autóctonos, poblaciones desplazadas, personas discriminadas a causa de su ascendencia, así como los demás grupos vulnerables expuestos a la exclusión. La marginación y la falta de integración en la sociedad, y prestando especial atención a la situación de las mujeres y los niños de los grupos mencionados que podrían ser objeto de una doble discriminación por su raza, su sexo o su edad.

	<p><b>humanos, tolerancia y entendimiento interracial</b> e interétnico, así como la sensibilización respecto de las relaciones interculturales;</p> <p>III. Medidas que deben adoptarse para prevenir la discriminación racial o étnica contra las personas inculminadas ante la justicia.</p> <p>20. Los Estados Partes deberían adoptar las medidas necesarias para <b>impedir los interrogatorios, las detenciones y los cacheos basados de facto en el aspecto físico del individuo, su color, sus rasgos faciales, su pertenencia a un grupo racial o étnico, o cualquier otra caracterización que pueda hacerle particularmente sospechoso.</b></p>
<p>Nº 34. (2011)</p>	<p><b>Discriminación racial contra afrodescendientes</b></p> <p><b>II. Derechos</b></p> <p>3. <b>Los afrodescendientes deben gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales</b> de conformidad con las normas internacionales, <b>en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna.</b></p> <p><b>III. Medidas de carácter general</b></p> <p>11. Examinar, adoptar y aplicar estrategias y programas nacionales con miras a mejorar la situación de los afrodescendientes y protegerlos contra la discriminación por parte de organismos estatales y funcionarios públicos (...).</p> <p><b>VIII. Administración de la justicia</b></p> <p>38. <b>Garantizar que las medidas de lucha contra la delincuencia (...) no tengan por finalidad o efecto hacer discriminaciones por motivos de raza o de color de piel.</b></p> <p>39. Tomar medidas para <b>impedir el uso ilegal de la fuerza, la tortura, los tratos inhumanos o degradantes, o la discriminación contra afrodescendientes por parte de la policía</b> u otros organismos y funcionarios del orden público, <b>especialmente en situaciones de detención o reclusión, y garantizar que estas personas no sean víctimas de prácticas de caracterización racial o étnica.</b></p> <p>40. Promover el reclutamiento de afrodescendientes en las fuerzas de policía o en otros servicios del orden público.</p>
<p>36 (2020)</p>	<p><b>Relativa a la prevención y la lucha contra le elaboración de perfiles raciales por agentes del orden.</b></p> <p><b>III. Alcance</b></p> <p>11. El Comité ha reconocido que <b>grupos específicos, como los migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo, las personas afrodescendientes, los pueblos indígenas y las minorías nacionales y étnicas, incluidos los romaníes, son los más vulnerables a la elaboración de perfiles raciales.</b></p> <p><b>Definición y comprensión de la elaboración de perfiles raciales</b></p> <p>13. No hay definición universal de la elaboración de perfiles raciales en el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, como fenómeno persistente en todas las regiones del mundo, diversos órganos e instituciones internacionales y regionales de derechos humanos han adoptado definiciones de elaboración de perfiles raciales que tienen una serie de elementos comunes. La elaboración de perfiles raciales: a) es obra de los agentes del orden; b) no está motivada por criterios objetivos o una justificación razonable; c) se basa en motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico o su interrelación con otros motivos pertinentes, como la religión, el sexo o el género, la orientación sexual y la identidad de género, la discapacidad y la edad, la situación migratoria o la situación laboral o de otro tipo; d) se utiliza en contextos específicos, como el control de la inmigración y la lucha contra el delito, el terrorismo u otras actividades que constituyen o pueden constituir presuntas violaciones a la ley.</p> <p>14. La elaboración de perfiles raciales <b>se comete mediante comportamientos o actos como los controles arbitrarios, los registros, las comprobaciones de identidad, las investigaciones y las detenciones.</b></p> <p><b>V. Principios y obligaciones en virtud de la Convención</b></p> <p>21. La detección y la prevención de la práctica de la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden y la lucha contra ella es fundamental para la consecución de los objetivos de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial. La práctica de la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden viola los principios</p>

fundamentales de los derechos humanos que se basan en: a) la no discriminación por razón de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, u otros motivos interseccionales; y b) la igualdad ante la ley. También puede violar los derechos al debido proceso y un juicio imparcial. Estos principios y derechos son los pilares de la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2 y 7) y la Convención (arts. 2 y 5<sup>a</sup>).

23. (...) **la elaboración de perfiles raciales es una práctica que puede promover y perpetuar los incidentes racistas y la formación de prejuicios y estereotipos raciales**, es contraria a la idea misma de la Convención.

25. (...) En cuanto a la elaboración de perfiles raciales, **el cumplimiento de la obligación de los Estados partes de no cometer actos de discriminación racial depende de la conducta de las autoridades y las instituciones públicas**. Por lo tanto, **es de suma importancia que los funcionarios nacionales** encargados de la aplicación de la ley en particular **estén debidamente informados de sus obligaciones**. (...) deberían velar por que el personal de las autoridades y las instituciones públicas que participe en la aplicación de la ley reciba una capacitación adecuada para no incurrir en prácticas de elaboración de perfiles raciales.

#### **VI. consecuencias de la elaboración de perfiles raciales**

26. **La elaboración de perfiles raciales tiene efectos negativos y acumulativos en las actitudes y el bienestar de las personas y las comunidades**, puesto que una persona puede ser sometida regularmente a la elaboración de perfiles raciales en su vida cotidiana. Las víctimas de la elaboración de perfiles raciales a menudo subestiman e interiorizan sus repercusiones ante la falta de recursos efectivos e instrumentos de restauración. **Además de ser ilegal, la elaboración de perfiles raciales también puede ser ineficaz y contraproducente como herramienta general de aplicación de la ley**. Las personas que perciben que han sido objeto de actividades policiales discriminatorias tienden a tener menos confianza en las fuerzas del orden y, en consecuencia, tienden a estar menos dispuestas a cooperar, lo cual puede limitar la eficacia de las fuerzas del orden. **Las prácticas de elaboración de perfiles raciales incluyen en las rutinas diarias de las fuerzas del orden y socavan**, ya sea mediante acciones conscientes o inconscientes, **la capacidad de apoyar a víctimas de delitos pertenecientes a las comunidades afectadas**. El sentimiento de injusticia y humillación, la pérdida de confianza en las fuerzas del orden, la victimización secundaria, el miedo a las represalias y el acceso limitado a la información sobre los derechos o la asistencia jurídica **pueden dar lugar a una reducción de las denuncias de delitos y de la información con fines de inteligencia**.

30. La elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden tiene consecuencias de gran alcance en todos los niveles de la administración de justicia, especialmente en el sistema de justicia penal. **La elaboración de perfiles raciales puede dar lugar**, entre otras cosas **a: a) a la criminalización excesiva de determinadas categorías de personas** protegidas por la Convención; **b) al refuerzo de asociaciones estereotipadas engañosas entre la delincuencia y el origen étnico** y el establecimiento de prácticas operacionales abusivas; **c) a tasas de encarcelamiento desproporcionadas para los grupos** protegidos por la Convención; **d) a una mayor vulnerabilidad de las personas pertenecientes a grupos** protegidos por la Convención al abuso de la fuerza o de la autoridad por los agentes del orden; **e) a la no presentación de denuncias** de actos de discriminación racial y delitos de odio; y **f) a la imposición** por parte de los tribunales **de sentencias más duras contra los miembros de las comunidades seleccionadas** como objetivo.

#### **VIII. Recomendaciones**

##### **A. Medidas legislativas y relacionadas con las políticas**

39. **Los Estados deberían velar por que las fuerzas del orden elaboren**, en consulta con los grupos pertinentes, unas **directrices detalladas para las prácticas de detención y registro** con normas precisas, **a fin de prevenir la elaboración de perfiles raciales**. Deberían establecer mecanismos de control eficaces e independientes, tanto internos como externos, y prever medidas disciplinarias para su aplicación en caso de conducta indebida. (...)

##### **B. Educación y formación de los derechos humanos**

42. Los Estados deberían preparar programas de formación especializados y obligatorios para las fuerzas del orden que conciencien a los agentes sobre el efecto de los prejuicios en su labor y que muestren cómo comportarse de manera no discriminatoria. (...)

**C. Medidas de contratación**

46. Los Estados **deberían velar por que las fuerzas del orden** desarrollen estrategias de contratación, retención y promoción que **promuevan una plantilla diversa que refleje la composición de la población a la que sirven**. (...)

**D. Policía de proximidad**

48. Los Estados deberían velar por que las fuerzas del orden preparen estrategias para una relación efectiva con las personas y los grupos que sufren discriminación racial teniendo en cuenta el contexto, la dinámica y las necesidades únicas de las distintas comunidades. Ello debería ayudar a mejorar la comunicación y reducir los niveles de desconfianza y de elaboración de perfiles raciales. (...)

**E. Datos desglosados**

50. Los Estados **deberían recopilar y supervisar periódicamente datos cuantitativos y cualitativos desglosados sobre** las prácticas pertinentes de aplicación de la ley, como **las comprobaciones de identidad, los controles de tráfico y los registros fronterizos**, que incluyan información sobre los motivos prohibidos de discriminación racial, incluidas sus formas interseccionales, así como el motivo de la acción de aplicación de la ley y el resultado del encuentro. (...)

**F. Rendición de cuentas**

52. Los Estados **deberían crear un mecanismo** de denuncia, independiente de los organismos de aplicación de la ley y otros organismos conexos, **para recibir denuncias de los ciudadanos de discriminación racial, racismo, elaboración de perfiles raciales y étnicos**. (...)

53. Los Estados deberían establecer mecanismo de supervisión, tanto dentro como fuera de las fuerzas del orden, para prevenir comportamientos discriminatorios. Esos mecanismos deberían elaborar directrices, políticas y reglamentos internos para combatir y prevenir la elaboración de perfiles raciales y asegurarla rendición de cuentas interna adoptando medidas disciplinarias contra los funcionarios que los infrinjan.

54. **Los incidentes de elaboración de perfiles raciales por las fuerzas del orden se deberían investigar de manera efectiva**, de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos. Los responsables deberían ser procesados y, en caso de ser condenados, deberían ser sancionados con penas adecuadas y se debería conceder una indemnización a las víctimas.

55. Los Estados deberían velar por que los altos funcionarios de las fuerzas del orden promuevan políticas y prácticas no discriminatorias en sus organismos, supervisen rigurosamente la conducta del personal y le exijan responsabilidades en caso de conducta indebida a través de mecanismos de supervisión interna e independiente. (...)



### Anexo 3. Instrumentos de recolección y sistematización de información

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE INFORME POLICIAL HOMOLOGADO <sup>150</sup>		Ficha 00
<b>IDENTIFICACIÓN DEL HECHO</b>		
FECHA (dd/mm/aaaa)	Hora (24:00)	
Número de policías que participaron	Alcaldía	
Policía que participó: Auxiliar ( ) Preventiva ( ) Delito ( )	Traslado a: Juzgado Cívico ( ) Ministerio Público ( ) Falta administrativa ( )	
Especifique: Se realizó revisión No ( )	Especifique: Sí ( ) Descripción de objetos asegurados:	
<b>CONOCIMIENTO DEL HECHO</b>		
Por localización, descubrimiento o aportación de objetos relacionados con el hecho delictivo o la falta administrativa ( )	Denuncia ( ) Flagrancia ( ) Llamada de Emergencia ( ) Otro ( ) Especifique:	
<b>DATOS DE PERSONA DETENIDA</b>		
<b>En caso de que acompañantes fueran detenidos, realizar un apartado por cada uno.</b>		
Edad	Sexo	
La persona se encontraba acompañada No ( )	¿Alguna de las personas acompañantes era menor de 18 años?	
¿Personas acompañantes sin detener? Sí ( )	No ( ) Sí ( ) Edad:	
¿Número de personas acompañantes? Sexo:	Sexo:	
<b>CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN PARA EL ESTUDIO</b>		
Las siguientes categorías pueden ser o no nombradas en el IPH, en el caso de no ser nombradas pero inferidas deberá mencionarse en el apartado y señalar si se realiza con base en las fotografías o descripción.		
Términos en que se realiza la descripción de la persona:	Color de piel ( ) Color de cabello ( ) Tipo de vestimenta ( ) Aspecto físico o apariencia ( ) Otra ( )	
<b>Se identifica a persona(s):</b> Indígena(s) ( ) Migrante(s) ( ) Afrodescendiente/ Afromexicana ( )	No es nombrada, pero se infiere por: Color de piel ( ) Color de cabello ( ) Tipo de vestimenta ( ) Lengua o Idioma ( ) Aspecto físico o apariencia ( ) Documentos ( ) Describa brevemente:	
<b>Se identifica alguna o algunas de las siguientes características:</b>		
Identidad de Género distinta al sexo biológico ( )	Población callejera <sup>151</sup> ( )	

<sup>150</sup> Extraídos de la base de datos del módulo IPH del sistema Compstat y proporcionados por la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

<sup>151</sup> Es un grupo social diverso, conformado por niñas, niños, personas jóvenes, mujeres, familias, personas adultas mayores, personas con discapacidad y otras con diversos problemas de salud y adicciones. En general el término se refiere a toda persona o grupos de personas con o sin relación

Orientación sexual distinta a la heterosexual ( )	Identities juveniles <sup>152</sup> ( )
Lengua o idioma distinto al español ( )	Farmacodependiente o alcohólica ( )
	Menor de 18 años ( )
	Discapacidad ( )
Descripción de los hechos o de la persona se hace desde un enfoque de no discriminación:	<b>Sí ( ) No ( )</b>
Documentos adjuntos:	
Fotografía del lugar de la detención	Sí ( ) No ( )
De las personas detenida	Sí ( ) No ( ) Sólo de una de ellas ( )
Elementos encontrados en la revisión	Sí ( ) No ( )
<b>INFORMACIÓN O VALORACIONES ADICIONALES RELEVANTES SOBRE LA PRESENCIA DE ESTEREOTIPOS Y/O PREJUICIOS RACIALES O ÉTNICOS</b>	

---

entre sí, que subsisten en la calle o el espacio público utilizando recursos propios y precarios para satisfacer sus necesidades elementales.

<sup>152</sup> O llamadas tribus urbanas, que son asociaciones no formales de personas que se identifican con estilo musical, estético, filosófico o forma de vida.

## Fichas de Análisis de Protocolos

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 01
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo Ceremonial de la Policía del Distrito Federal (actualmente Policía de la Ciudad de México).	2010	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General:</b> Sí ( ) No ( ) <b>No aplica</b> ( X )		
Nota: dada la naturaleza y objeto del protocolo no tiene como tal una población objetivo.		
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial:</b>	
<b>General:</b> ( X ) No ( )		
Policía del Distrito Federal (actualmente Policía de la Ciudad de México) integrada por Policía Preventiva y Policía Complementaria.		
<b>Objeto</b>		
Establecer las normas, procedimientos y formalidades que los elementos de la policía deben observar y la conducta que deben seguir dentro del Ceremonial de la Policía del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México) que, conforme dicho instrumento, son los siguientes: a) Honores Policiales; b) Demostración de Respeto y; c) Formalidades del Servicio.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
El Protocolo define los términos en que el personal policial debe actuar para efectos de los honores policiales <sup>153</sup> , demostración de respeto y formalidades de servicio, así como los actos y cuestiones inherentes a esos tres ámbitos. Dada su naturaleza y objeto, no comprende disposiciones, procedimiento o formalidades aplicables a la interacción o vinculación entre el personal policial y la población general ni respecto de un grupo específico, únicamente prevé disposiciones y formalidades aplicables a la interacción entre integrantes de la SSC y autoridades del Gobierno de la Ciudad de México desde una perspectiva de respeto jerárquico.		
<b>Ámbitos de aplicación</b> <sup>154</sup>		
Las normas, procedimientos y formalidades que prevé el Protocolo son aplicables a los ámbitos siguientes: a) Honores Policiales; b) Demostración de Respeto y; c) Formalidades del Servicio.		
<b>Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación:</b> Sí ( ) No ( ) <b>No aplica</b> ( X )		
<b>Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano:</b> Sí ( ) No ( ) <b>No aplica</b> ( X )		
En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):		
<b>De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:</b> Sí ( ) No ( X )		
En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:		
<b>Utiliza lenguaje discriminatorio:</b> Sí ( ) No ( X )		
En caso de respuesta afirmativa especifique:		
<b>Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación:</b> Sí ( ) No ( ) <b>No aplica</b> ( X )		
En caso de respuesta afirmativa especifique:		

<sup>153</sup> Los Honores Policiales comprenden, conforme lo previsto en dicho instrumento: Honores a la Bandera Nacional, Honores al cargo, Honores fúnebres y Revistas y desfiles.

<sup>154</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento.

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**  
**Sí ( ) No ( )**  
**No aplica ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**  
**No aplica ( X )**

Derivado de la naturaleza y objeto del Protocolo de su lectura y análisis no se advierten cuestiones que deben atenderse para efecto de prevenir prácticas de perfilamiento racial y/o étnico. No obstante lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la Ciudad de México, respectivamente.
- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>155</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 02
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) para el Control de Multitudes.	2013	
<b>Población objetivo</b> <b>General: Sí ( X ) No ( )</b> <b>No aplica ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
Lo anterior, considerando que es aplicable al control de multitudes en las que puede participar la población en general, así como grupos de población que comparten características y participan de forma conjunta en un acto en razón de intereses u objetivos comunes.		
<b>Policía responsable de aplicación</b> <b>General: ( X ) No ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
El Protocolo es de observancia general para las y los integrantes de la Policía del Distrito Federal actualmente Ciudad de México. En supuestos determinados puede su instrumentación puede requerir de la coordinación y actuación conjunta con otras autoridades federales de los tres Poderes de la Unión, estatales y municipales.		
<b>Objeto</b>		
Mantener el orden público, proteger la integridad física de las personas y de sus bienes, prevenir la comisión de los delitos e infracciones, y colaborar en la investigación y persecución de los delitos.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		

<sup>155</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

El Protocolo establece las disposiciones, normas y procedimientos que debe seguir el personal de la SSC para efecto de controlar multitudes con el objetivo de mantener el orden público. Para el cumplimiento de dicho fin establece lo siguiente:

- La obligación de diseñar un Plan Operativo u Orden de Operación para que la Policía del Distrito Federal ahora Ciudad de México pueda ejercer las atribuciones orientadas al control de multitudes en el marco de eventos sociales, deportivos y culturales.
- Los términos para llevar a cabo la conducción de multitudes, las autoridades que participan, la actitud que deben tener ante las personas involucradas y coordinación para controlar y vigilar el desarrollo de una manifestación social, su desplazamiento de un lugar a otro o su permanencia en un punto determinado.
- Los términos en que debe llevarse a cabo el resguardo de instalaciones públicas o privadas que por su naturaleza puedan ser objeto de actos de violencia o daño, precisando para tal efecto las autoridades que intervienen y cómo deben coordinarse.
- Las acciones operativas que debe implementar el personal de la SSC para la contención de multitudes teniendo como objetivo que prevalezca la vida e integridad de las personas que participan, así como la actitud que deben tener frente a las personas involucradas.
- El procedimiento para reestablecer el orden público interrumpido con motivo de disturbios, linchamiento o cualquier manifestación violenta y, en relación con ello, los términos en que debe hacerse uso de la fuerza de forma gradual, conforme la escala prevista por el marco legal y las órdenes emitidas por los mandos superiores.
- Procedimiento para la liberación de vialidades en casos de bloqueo y dispersión de personas manifestantes, identificación de autoridades participantes y términos de coordinación entre éstas. Asimismo, se prevé el procedimiento aplicable en caso de que se torne violenta la acción de las personas.
- El procedimiento a seguir por el personal policial para atender diligencias.

**Ámbitos de aplicación<sup>156</sup>**

Atendiendo al hecho de que el Protocolo regula la actuación de los policías para el control de multitudes su aplicación se realizará en el marco de eventos sociales, deportivos y culturales. Dichos eventos pueden sub clasificarse de forma enunciativa y no limitativa, conforme el propio instrumento, en los rubros siguiente:

- |                       |   |                  |
|-----------------------|---|------------------|
| • Asambleas           | • Grupos en situación de vulnerabilidad | • Musicales      |
| • Bloqueos            | • Laborales                             | • Plantón        |
| • Comercio informal   | • Linchamientos                         | • Siniestro      |
| • Concentraciones     | • Mandatos judiciales y administrativos | • Recreativos    |
| • Delictivos          | • Marchas                               | • Religiosos     |
| • Desastres naturales | • Manifestaciones                       | • Sabotaje       |
| • Disturbios          | • Mítines                               | • Servicios      |
| • Educativos          | • Motines (Centros Penitenciarios)      | • Terrorismo     |
| • Electorales         |   | • Transportistas |

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica ( )**

Sin embargo, al fundamentarse en la obligación que tienen las autoridades de la SSC de que su actuación atienda el principio pro persona y garantice los derechos humanos se puede establecer que sí prevé como fundamento los principios de igualdad y no discriminación.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( ) No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo, conforme lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en lo siguiente:

<sup>156</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento, entre otros.

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la Secretaría Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) <sup>157</sup>. Asimismo, se asocia la preservación de los derechos humanos a la actuación ordenada y sistematizada conforme protocolos de actuación.
- La obligación de las autoridades de respetar y garantizar los derechos humanos en términos de la reforma constitucional de 2011 y atendiendo al principio pro persona. La obligación de la SSC de apegarse en el uso de la fuerza a los principios de excepcionalidad, necesidad, proporcionalidad y humanidad, estimando que sólo puede hacerse uso de la fuerza o de instrumentos de coerción cuando se han agotado los demás medios de control.
- El servicio de seguridad pública debe realizarse en un marco de respeto a los derechos humanos y tiene entre sus objetos proteger la integridad física de las personas.

Los cuerpos de seguridad pública de acuerdo con los principios que rigen su actuación deben observar invariablemente, entre otros, el respeto a los derechos humanos y la legalidad y actuar con la decisión y sin demora a la protección de las personas y sus bienes.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Sí, considerando que en el marco del control de multitudes por parte de los cuerpos policíacos pueden suscitarse hechos que conlleven el aseguramiento, detención, traslado y puesta a disposición de personas. La identificación de las personas que deben asegurarse, retenerse, trasladarse y detenerse pueden atender a criterios vinculados a la discriminación étnica y/o racial.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta o puede afectar los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

### **Capítulo III Conducción de Multitudes**

En el marco de la conducción de contingentes se prevé la coordinación con otras instancias y autoridades para efecto de la “identificación y vigilancia de las personas con actitud agresiva dentro de la multitud”. Asimismo, se establece que “Durante el evento, los comandantes y policías, observarán e identificarán dentro de la multitud a las personas con actitud agresiva”.

En relación con los supuestos referidos se omite precisar lo que debe comprenderse como “personas con actitud agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos, entre éstos, el étnico y/o racial por parte del personal policial.

Esto, cobra relevancia porque la identificación de personas con actitud agresiva tiene como consecuencia que éstas sean encauzadas y separadas de la multitud. Asimismo, se prevé su detención inmediata y puesta a disposición a las autoridades correspondientes en el supuesto de que hayan cometido un ilícito o infracción administrativa.

### **Capítulo IV Resguardo de Instalaciones**

Se prevé que “Durante el desarrollo del evento, los elementos y comandantes identificarán a las personas con actitud agresiva”. Al respecto, se omite precisar lo que debe comprenderse como “personas con actitud agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos incluyendo el étnico y/o racial por parte del personal policial.

### **Capítulo V Contención de Multitudes**

Se establece que si en el marco de las acciones emprendidas por la SSC para la contención “existieran personas en actitud agresiva que rompan las líneas de contención” se deberán aplicar las medidas de Restablecimiento del Orden Público (Capítulo VI). Al igual que en los casos previos, se omite precisar lo que debe comprenderse por “personas con actitud agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia,

<sup>157</sup> Conforme al párrafo noveno del artículo 21 de la CPEUM.

se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos incluyendo el étnico y/o racial por parte del personal policial.

**Capítulo VI Restablecimiento del Orden Público**

Se establece que el protocolo “se aplicará ante una multitud o grupo de personas en estado de agresividad, donde se vea comprometida la integridad, los derechos y bienes de las personas, preservando las libertades, la paz pública y la seguridad ciudadana para prevenir la comisión de delitos e infracciones”.

Para efectos de lo anterior se omite precisar con base en criterios objetivos lo que debe comprenderse como “multitud o grupo de personas en estado de agresividad” y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación, entre otros motivos, por el étnico y/o racial por parte del personal policial.

La omisión de criterios que impidan una identificación y/o perfilamiento que atienda a criterios discriminatorios cobra relevancia ante el hecho de que la policía debe aplicar (de forma escalonada) respecto de dicho grupo de personas los niveles de fuerza que prevé dicho ordenamiento para reestablecer el orden público y detener los disturbios:

- I. Persuasión o disuasión verbal;
- II. Reducción física de movimientos;
- III. Utilización de armas incapacitantes no letales, y
- IV. Utilización de armas de fuego o de fuerza letal.

Además de lo anterior, derivado de la intervención policial para el restablecimiento del orden público puede tener lugar el aseguramiento, detención, traslado y puesta a disposición de “personas en estado de agresividad” —que hayan sido identificadas con base en criterios de discriminación racial y/o étnica— como probables responsables de la comisión de un delito o una infracción administrativa.

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

Sí ( ) No ( X )

No aplica ( )

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

No aplica ( )

A efecto de prevenir que la identificación de “personas con actitud agresiva” y/o de “personas con actitud violenta” se realice a partir de criterios discriminatorios en razón del origen étnico y/o racial se recomienda:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación en el marco de la implementación del protocolo que 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, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, la lengua, el idioma o cualquier otro motivo. Estableciendo que para tal efecto se considerará discriminación la manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Lo anterior, en particular, para efectos de identificar a “las personas con actitud violenta” y “las personas con actitud agresiva” respecto de las que el instrumento prevé la adopción de medidas específicas, entre éstas, el uso de los distintos niveles de fuerza y la detención y puesta a disposición ante autoridades correspondientes.
- Precisar a partir de criterios objetivos lo que debe comprenderse por “personas con actitud agresiva” y “personas con actitud violenta” a fin que: i) el personal de la SSC cuente con elementos mínimos para determinar qué personas se encuentran en dichos supuestos; ii) se limite la actuación subjetiva que posibilita la utilización de prejuicios y elementos discriminatorios por diversos motivos, entre éstos, los vinculados a la discriminación por origen étnico y/o racial para identificar a personas probables responsables de la comisión de un delito o infracción administrativa o, respecto de las cuales, es necesario aplicar los distintos niveles del uso de la fuerza; iii) se prevengan las prácticas de perfilamiento racial y; iv) se prevenga la posibilidad de que las y los elementos de la policía adscritos a la SSC pueden incurrir en actos susceptibles de constituir violaciones a los derechos humanos, infracciones administrativas y/o delitos.
- Aunado a lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la Ciudad de México, respectivamente.

El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>158</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 03
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en para preservar los Derechos Humanos de las personas que pertenezcan a la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual (LGBTTTI).	2013	
<b>Población objetivo</b> <b>General: Sí ( ) No ( X )</b> <b>No aplica ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
	Población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual.	
<b>Policía responsable de aplicación</b> <b>General: ( X ) No ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para todos los integrantes de la Policía del Distrito Federal [actualmente Policía de la Ciudad de México]	No aplica.	
<b>Objeto</b>		
Establecer las funciones que llevarán a cabo las y los integrantes de la Policía de la Ciudad de México para preservar los Derechos Humanos y sus bienes de las personas que pertenezcan a la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual (LGBTTTI).		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
El Protocolo se conforma de cinco capítulos que, en términos generales, son relativos a lo siguiente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposiciones generales. Se prevé que su aplicación de observancia general y obligatoria y, en relación con ello, el hecho de que la SSC tiene entre sus objetivos brindar un trato respetuoso a la ciudadanía y evitar todo tipo de discriminación contra la población LGBTTTI. Asimismo, prevé que las detenciones de personas deben realizarse con apego a lo previsto en los artículos 1 y 16 de la CPEUM, los tratados internacionales y los derechos y obligaciones de la población LGBTTTI.</li> <li>• Políticas de Operación. Se establecen los principios rectores, la obligación de actuar con apego a los derechos humanos y, en razón de ello, respetar la identidad de género de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTI. Con tal objeto se precisan los actos de que deben abstenerse las y los policías y la obligación de implementar dispositivos de seguridad y vigilancia, conforme el nivel de riesgo, para garantizar la seguridad en las actividades organizadas por la población LGBTTTI.</li> </ul>		

<sup>158</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>



- Captación y Canalización de quejas y denuncias interpuestas por la población LGBTTTI. Se prevén los términos en que serán captadas y atendidas las quejas y denuncias presentadas por la población
- Detenciones. Se establecen las disposiciones y consideraciones que deben atender las y los policías de la SSC para la detención de personas pertenecientes a la población LGBTTTI relacionadas con la probable comisión de faltas administrativas y/o hechos probablemente constitutivos de un delito. Al respecto, se precisan los ámbitos en que debe aplicarse el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Detención de Infractores y Probables Responsables y los principios que deben regir la actuación policial.
- Confidencialidad de las actuaciones. Se establece la prohibición de difundir imágenes e información que permitan la identificación de las personas detenidas pertenecientes a la población LGBTTTI y, la relación de dicha prohibición con la tutela de derechos humanos específicos, entre éstos, el derecho a la intimidad y a la protección como medida de no discriminación.

#### Ámbitos de aplicación<sup>159</sup>

Si bien el Protocolo es de aplicación general en el marco de la actuación de las y los policías de la SSC, se prevé su aplicación específica en las actividades sociales, culturales y deportivas organizadas por la población LGBTTTI que cuenten con autorización de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal (actualmente CDMX), particularmente, las siguientes:

- Marcha lésbica;
- Día internacional de la lucha contra la homofobia;
- Día internacional de la familia;
- Marcha del orgullo LGBTTTI;
- Día de las Rebeldías Lésbicas; y
- Día internacional de la lucha contra el SIDA.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí (X) No ( )**

**No aplica ( )**

El Protocolo prevé como principio rector el respeto de los derechos humanos de la población LGBTTTI, así como el reconocimiento expreso de sus derechos y garantías. Asimismo, establece como fundamentos:

- El Principio de No Discriminación, conforme la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos del año 2011 y lo previsto en el artículo 1º constitucional que prohíbe la discriminación, entre otras cuestiones, por origen étnico o nacional o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- La obligación de todas las autoridades del Gobierno del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), en colaboración con los demás entes públicos, de garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal y el Código Civil para el Distrito Federal, vigente.

Conforme lo expuesto, si bien el Protocolo no señala de forma expresa como principios rectores la Igualdad y No Discriminación, se advierte que los contempla como parte de su fundamento jurídico.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí (X) No ( )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo, en atención a lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la Secretaría<sup>160</sup>. Asimismo, en la actuación ordenada y sistematizada conforme protocolos de actuación que exige la preservación de los derechos humanos.

<sup>159</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

<sup>160</sup> Acorde a lo previsto en el párrafo noveno del artículo 21 de la CPEUM.

- En términos de la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) se fundamenta en la obligación de vigilar en particular la adopción de medidas que aseguren la interrupción de los círculos de violencia, exclusión, estigmatización y, que a su vez, las lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travesti e intersexuales, deben declararse protegidas como individuos y por pertenecer a un grupo que históricamente ha sufrido discriminación.
- La protección y garantía de los derechos de la población LGBTTTI por parte de la SSC que exige el establecimiento de líneas de acción para la protección de los derechos humanos mediante el trato directo hacia esta población, por parte de los cuerpos policiales, y hacia el interior de esta Dependencia, capacitando a su personal, garantizando un trato equitativo y libre de discriminación con respeto a sus derechos humanos.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Considerando que el Protocolo busca preservar los derechos de la población LGBTTTI, particularmente, en el marco de las actividades que organizan y las detenciones de personas que pertenecen a dicha población por su probable participación en la comisión de faltas de índole administrativo o hechos probablemente constitutivos de un delito, se advierte que el ámbito de aplicación referido puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico por parte de las y los policías de la Ciudad de México. Esto, partiendo del reconocimiento que la discriminación por origen racial y/o étnico, de acuerdo con la literatura especializada y los instrumentos de protección a los derechos humanos, es una práctica que tiene lugar particularmente en los procesos relacionados con la identificación y detención de personas probables responsables de la comisión de faltas administrativas y/o hechos constitutivos de delito. Lo anterior, se agrava en el caso particular en razón de dos elementos: i) el primero, relacionado con la condición de vulnerabilidad que enfrenta la población LGBTTTI por la discriminación histórica que ha vivido y; ii) el segundo, la omisión de incorporar el enfoque interseccional como eje rector del Protocolo reconociendo el hecho que otras condiciones de dicha población, tales como el origen étnico y/o racial agrava su condición de vulnerabilidad por la suma de factores de discriminación.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique: Al respecto, es importante señalar que si bien el Protocolo no utiliza como tal un lenguaje discriminatorio, no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso tiene particular relevancia considerando que tiene como población objetivo a las personas que conforman la comunidad LGBTTTI.

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica ( )**

En atención a lo expuesto previamente se emiten las recomendaciones siguientes para fortalecer el Protocolo desde la perspectiva de tutela de los principios de Igualdad y No Discriminación:

- Se sugiere incorporar al Protocolo como eje rector el enfoque interseccional y, en consecuencia, se visibilice a nivel de las consideraciones y disposiciones que dentro de la población LGBTTTI hay personas que tienen una situación de vulnerabilidad más grave producto de la presencia de diversos factores de discriminación que posibilitan la actualización de la discriminación múltiple, en el caso concreto, la presencia de la condición de pertenencia a la población LGBTTTI y el origen étnico y/o racial.
- En razón de lo anterior, se sugiere incorporar disposiciones específicas orientadas a la identificación de factores de discriminación múltiple y, en razón de ello, el establecimiento de pautas de actuación

para prevenir que las personas que se encuentran en dicho supuesto enfrenten una situación de mayor vulnerabilidad y menor protección para la tutela de sus derechos humanos.

- Aunado a lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:
- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la Ciudad de México, respectivamente.
  - El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>161</sup>

A efecto de prevenir que la identificación de “personas con actitud agresiva” se realice a partir de criterios discriminatorios por diversos motivos, entre éstos, por origen étnico y/o racial se recomienda:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación en el marco de la implementación del protocolo que 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, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, la lengua, el idioma o cualquier otro motivo.
- Estableciendo que para tal efecto se considerará discriminación la manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- Lo anterior, en particular, para efectos de identificar a “las personas con actitud agresiva” respecto de las que el instrumento prevé la aplicación del Protocolo de Actuación Policial para el Control de Multitudes que considera: i) la aplicación de los distintos niveles del uso de la fuerza y; ii) la detención y puesta a disposición de personas que se encuentren en dicho supuesto y puedan considerarse probables responsables de la comisión de una infracción administrativa y/o delito.
- Precisar, a partir de criterios objetivos, lo que debe comprenderse por “personas con actitud agresiva” a fin: i) que el personal de la SSC cuente con elementos mínimos para determinar qué personas se encuentran en dichos supuestos; ii) que se limite la actuación subjetiva que posibilita la utilización de prejuicios y elementos discriminatorios por diversos motivos, entre éstos, los vinculados a la discriminación por origen étnico y/o racial para identificar a personas probables responsables de la comisión de un delito o infracción administrativa o, respecto de las cuales, es necesario aplicar los distintos niveles del uso de la fuerza; iii) se prevengan las prácticas de perfilamiento racial y; iv) de prevenir la posibilidad de que las y los elementos de la policía adscritos a la SSC pueden incurrir en actos susceptibles de constituir violaciones a los derechos humanos, infracciones administrativas y/o delitos.

Aunado a lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la Ciudad de México, respectivamente.
  - El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de

<sup>161</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>162</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 04
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente Secretaría de Seguridad Ciudadana “SSC”) en los espectáculos deportivos en la Ciudad de México “estadio seguro”, en coordinación con la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Protección Civil, ambas del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México).	2013	
<b>Población objetivo</b> <b>General: Sí ( X ) No ( )</b> <b>No aplica: ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
Esto, dado que tiene como objeto preservar la seguridad en el marco de los espectáculos deportivos y a dichos eventos asiste el público en general.		
<b>Policía responsable de aplicación</b> <b>General: ( X ) No ( )</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
Policía de la Ciudad de México, integrada por la Policía Preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevea el Reglamento respectivo, así como por la Policía Complementaria integrada por la Policía Auxiliar, la Policía Bancaria e Industrial y demás que determine el Reglamento correspondiente. La actuación para la implementación del Protocolo es en coordinación con la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Protección Civil, ambas del Distrito Federal.		
<b>Objeto</b>		
Definir las disposiciones, normas y procedimientos que debe seguir el personal de la SSC para garantizar que el desarrollo de espectáculos deportivos (antes, durante y al finalizar) no altere el orden público ni ponga en riesgo la integridad física de las personas participantes y espectadoras.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
El Protocolo establece las disposiciones, normas y procedimientos que debe seguir el personal de la SSC para efecto de garantizar que el desarrollo de espectáculos deportivos no altere el orden público ni ponga en riesgo la integridad física de las personas participantes y espectadoras conforme lo siguiente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece la obligación de diseñar una Orden General de Operaciones que prevea los planes, procedimientos sistemáticos de operación y estrategias para garantizar la seguridad pública antes, durante y después de la celebración de espectáculos deportivos. Asimismo, debe prever: i) los términos de coordinación interinstitucional; ii) identificar el tipo de espectáculo de acuerdo al nivel de riesgo que representa (alto, medio, bajo) establecido con base en los factores establecidos en el mismo instrumento; iii) las líneas de acción y decisión; iv) el número de personal que participará y; v) si el centro de mando será móvil o fijo.</li> <li>• Define las acciones previas a la realización del espectáculo deportivo que debe implementar la SSC para garantizar la seguridad física y arribo de las personas participantes al espectáculo deportivo.</li> <li>• Establece las acciones que debe implementar la SSC durante el espectáculo deportivo, en particular: i) asignación de horarios diversos a los grupos de apoyo locales y visitantes para que no coincidan a</li> </ul>		

<sup>162</sup> Ibid.

la hora de arribo; ii) establecimiento de filtros de control y su objeto; iii) supuesto en que debe restringirse el acceso a las personas; iv) medidas para la coordinación entre autoridades; v) comportamiento que debe tener el personal policial en los dispositivos y; vi) identificación de “personas con actitud agresiva” y el tratamiento que debe darse a las personas que se ubican en dicho supuesto.

- Precisa las acciones que deben realizarse al finalizar el espectáculo deportivo para garantizar la seguridad, entre éstas, contener a los grupos de personas animadoras visitantes e impedir que tengan contacto con las personas animadoras locales.
- La coordinación interinstitucional que debe implementarse para cumplir el objeto del protocolo.
- Define las acciones que deben realizarse en caso de que se presente una emergencia teniendo como prioridad: salvar y proteger vidas; salvar y proteger bienes y; el combate y control de la emergencia.

**Ámbitos de aplicación<sup>163</sup>**

El protocolo se aplica en el marco del desarrollo de espectáculos deportivos considerando la intervención del personal policial de forma previa, durante y posterior a éstos. Dada la naturaleza del tipo de evento al que está orientado la intervención del personal policial se prevé tanto en el recinto deportivo como en sus inmediaciones (áreas aledañas que comprende el estacionamiento y áreas contiguas por las que circulan los espectadores para ingresar y abandonar el Recinto Deportivo).

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

Sin embargo, al fundamentarse en la obligación que tienen las autoridades de la SSC de que su actuación atienda el principio pro persona y garantice los derechos humanos se puede establecer que sí prevé como fundamento los principios de igualdad y no discriminación.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo, conforme lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la SSC. Asimismo, se asocia la preservación de los derechos humanos a la actuación ordenada y sistematizada conforme protocolos de actuación.
- Con motivo de la reforma constitucional de 2011 las obligaciones de las autoridades relativas al respeto y garantía de los derechos humanos se amplían conforme al principio pro persona en términos de lo previsto en el marco convencional y constitucional vigente. Asimismo, establece que los cuerpos policíacos deben ajustar su actuación a la normatividad aplicables para el uso de la fuerza.
- El servicio de seguridad pública debe realizarse en un marco de respeto a los derechos humanos.
- Los cuerpos de seguridad pública de acuerdo con los principios que rigen su actuación deben observar invariablemente, entre otros, el respeto a los derechos humanos y la legalidad y actuar con la decisión y sin demora a la protección de las personas y sus bienes.
- La competencia de la SSC para prevenir en coordinación con otras autoridades e instancias los actos de violencia, discriminación e intolerancia en torno a la celebración de espectáculos deportivos.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Sí, considerando que derivado de su aplicación pueden suscitarse hechos que conlleven el aseguramiento, detención, traslado y puesta a disposición de personas. La identificación de las personas que deben asegurarse, detenerse y ponerse a disposición puede atender a criterios vinculados a la discriminación étnica y/o racial.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

<sup>163</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento.

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

#### **Capítulo IV Acciones durante el Espectáculo Deportivo**

Como parte de las acciones que debe implementar el personal policial durante el Espectáculo Deportivo se establece que:

*“la Policía Complementaria observará e identificará, dentro de los asistentes a personas con actitud agresiva, debiendo informar a su mando inmediato la situación que prevalece.*

*Si las condiciones de actitud agresiva rebasarán la capacidad del Mando asignado de la seguridad interior, se solicitará la intervención de las Unidades de Policía del Distrito Federal participantes, previa autorización del Mando Único, para el restablecimiento del orden público, tal como lo establece el Protocolo de Actuación Policial para el Control de Multitudes.*

*Una vez autorizada la intervención de las Unidades de Policía, los Directores de Área o Mando designados ingresarán al recinto deportivo, y previa identificación de las personas en actitud agresiva, encauzarán y separarán del resto de los asistentes como medida de prevención para proteger su integridad personal de espectadores.*

*Si las personas en actitud agresiva cometieran un acto ilícito o infracción administrativa, los policías detendrán a los probables responsables y coordinarán su inmediata puesta a disposición ante la Autoridad competente y en los casos que con motivo de la detención haya lesionados, activarán los servicios de emergencia.”*

En relación con la actualización de los supuestos referidos se omite precisar lo que debe comprenderse como “personas con actitud agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos incluidos el étnico y/o racial por parte del personal policial.

Esto, cobra relevancia porque la identificación de personas con actitud agresiva puede tener como consecuencia la aplicación del *Protocolo de Actuación Policial para el Control de Multitudes* que prevé, entre otras cuestiones, la aplicación de los distintos niveles del uso de la fuerza. Asimismo, puede derivar en la detención y puesta a disposición ante las autoridades correspondientes de personas probables responsables de la comisión de una infracción administrativa y/o delito e, incluso, en la presencia de personas lesionadas derivado de las detenciones.

#### **Capítulo V Acciones al Finalizar el Espectáculo Deportivo**

Entre las acciones que debe realizar el personal de la SSC al finalizar los espectáculos deportivos se prevé lo siguiente:

*“Al retirarse los grupos de animación o barras de apoyo visitantes y aficionados que de ambulan en las inmediaciones del recinto deportivo, se procederá al retiro de aquellos que aún se encuentren al interior, tomando en consideración el nivel de riesgo que representen cada una de ellas.”*

En relación con dicha acción se omite especificar mediante criterios objetivos cómo debe determinarse “el nivel de riesgo que representen” lo que posibilita, al igual que en el caso referido previamente, que se apliquen valoraciones subjetivas que atiendan a criterios de discriminación por diversos motivos incluidos el étnico y/o racial por parte del personal policial.

#### **Capítulo VI De las Acciones Coordinadas**

Se establece que en los casos en que grupos de animación o barras de apoyo realicen a pie el trayecto hacia su destino se aplicará el *Protocolo de Actuación Policial para el Control de Multitudes* y, en consecuencia, se realizarán acciones de conducción. Respecto de las acciones de conducción se establece lo siguiente:

*“En los casos en que, durante la conducción, el mando designado identifique alguna persona con actitud agresiva se dará la orden de ingresar al contingente encauzando y separando del grupo de animación o barra de apoyo a las personas con dicha actitud, como medida de prevención para proteger su integridad personal. Si las personas en actitud agresiva cometieron un acto ilícito o infracción administrativa, los policías detendrán a los probables responsables y se coordinará su inmediata puesta a disposición ante la autoridad correspondiente y activarán los servicios de emergencia para el caso en que haya lesionados o siniestro.”*

Al igual que en los casos previos, se omite precisar lo que debe comprenderse por “personas con actitud agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones

subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos, entre éstos, el étnico y/o racial por parte del personal policial.

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

**Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo. No aplica: ( )**

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 05
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría Pública del Distrito Federal (actualmente, SSC) para la detención de adolescentes en conflicto con la ley.	2013	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General: Sí ( ) No ( X )</b>		
<b>No aplica: ( )</b>		Adolescentes en conflicto con la ley.
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General: ( ) No ( )</b>		
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para la Policía del Distrito Federal (actualmente CDMX).		
<b>Objeto</b>		
Establecer los supuestos bajo los cuales se podrá detener a adolescentes en conflicto con la Ley de acuerdo con los niveles de uso de la fuerza establecidos en la Ley que Regula el Uso de la Fuerza de los Cuerpos de Seguridad Pública de la Ciudad de México y su reglamento, en atención al principio de interés superior de la infancia.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
En términos generales el contenido del Protocolo es el siguiente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposiciones generales. Se establece el objeto del Protocolo, el hecho de que la detención de adolescentes en conflicto con la ley debe justarse a lo estipulado en el artículo 16 constitucional, al respeto de los derechos humanos e interés superior de la infancia.</li> <li>• Políticas de operación. Se establece que la actuación policial con adolescentes en conflicto con la ley se adecuará en función de: i) las características de los hechos cometidos, especialmente, cuando se trata de delitos y; la edad y demás circunstancias personales de las y los adolescentes. Asimismo, se precisan las obligaciones del personal policial en los casos de detención de adolescentes en conflicto con la ley, entre las que se encuentran, abstenerse de infligir, instigar o tolerar actos de tortura u otras tratos crueles, inhumanos y degradantes.</li> <li>• Supuestos de la detención. Se prevé que la detención de adolescentes sólo puede darse en términos de los establecido en el artículo 16 constitucional, lo previsto en los tratados internacionales de derechos humanos aplicables y en apego a los derechos humanos. Asimismo, se establecen los supuestos en que podrá detenerse a una persona adolescente: flagrancia, precisando cómo se actualiza dicho supuesto y; órdenes ministeriales y judiciales, a través de la orden de detención u orden de presentación (explicando ambos supuestos).</li> <li>• Uso de la fuerza para la detención. Se establece que en los casos de detención de adolescentes sólo podrá hacerse uso de la fuerza de forma excepcional cuando se hayan agotado los demás medios de control y, en cumplimiento, de lo previsto por la Ley en materia y su Reglamento. Asimismo, se estipula que por ningún motivo se causará humillación, degradación o discriminación a la persona por diversos motivos, entre éstos, el origen étnico o nacional y la lengua.</li> </ul>		

- Procedimiento especial de detención. Se regula el procedimiento aplicable a la detención de personas adolescentes que prevé, entre otros aspectos, el respeto a los derechos humanos, el uso de la fuerza sólo de forma excepcional y los términos en que deben realizarse las revisiones físicas y los registros corporales preventivos como medida de seguridad.
- Secreción de las actuaciones. Por último, se prevé que en ningún caso se permitirá que se obtenga o difundan imágenes de la persona adolescente detenida.

**Ámbitos de aplicación<sup>164</sup>**

La aplicación del Protocolo es en el marco de las detenciones de adolescentes en conflicto con la ley.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

El Protocolo prevé como principios rectores, entre otros, los siguientes vinculados a la tutela de los derechos humanos:

1. El respeto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
2. El reconocimiento de su calidad como sujetos de derecho.
3. Interés superior de la infancia.
4. Presunción de Inocencia.
5. Reconocimiento expreso de sus derechos y garantías.
6. Transversalidad de los derechos de la infancia.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

De acuerdo con lo establecido en sus consideraciones el Protocolo se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que debe regir la actuación de la SSC.
- La obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en términos de la reforma constitucional en la materia de 2011.
- El interés superior de la infancia reconocido en la Convención sobre los Derechos del Niño suscrita por el Estado Mexicano.
- El reconocimiento de las niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos conforme lo previsto en el artículo 4º constitucional y los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano y que, conforme a las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (Reglas de Beijing) menor es todo niño o joven que, con arreglo al sistema jurídico respectivo, puede ser castigado por un delito en forma diferente a un adulto (regla 2.2(a)); y «menor delincuente» es todo niño o joven al que se le ha imputado la comisión de un delito o se le ha considerado culpable de la comisión de un delito (regla 2.2(c)).
- Que los adolescentes en conflicto con la ley tienen los mismos derechos que los adultos, pero disfrutan de protección adicional en virtud de disposiciones específicas.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos: Esto considerando que el Protocolo es aplicable a la detención de personas adolescentes en conflicto con la ley.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

<sup>164</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento



**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica:** ( )

Del análisis del Protocolo no se advierten cuestiones específicas que puedan incidir en prácticas de perfilamiento racial y/o étnico como tal, sin embargo, toda vez que es aplicable a los casos de detenciones de personas adolescentes en conflicto con la ley se considera importante valorar incluir en dicho instrumento una disposición expresa orientada a la prohibición de la discriminación racial y el perfilamiento racial, vinculados entre otros elementos a los siguientes: origen étnico o nacional, idioma, características físicas, características genéticas, forma de vestir, condición migratoria, condición de afrodescendencia. De forma precisa, debe prohibirse el perfilamiento y la discriminación racial de personas adolescentes negras, migrantes, indígenas y afrodescendientes.

Esto, tiene particular relevancia en términos de la Ciudad Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural que reconoce y promueve la CPCM, a través de su artículo segundo<sup>165</sup>.

Asimismo, se recomienda revisar el Protocolo:

- En razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- En función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la Ciudad de México, respectivamente.
- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>166</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 06
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) para la protección, rescate, concientización, respeto y bienestar animal.	2014	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General:</b> Sí ( X ) No ( )		
<b>No aplica:</b> ( )		
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General:</b> ( X ) No ( )		

<sup>165</sup> Artículo 2. De la naturaleza intercultural, pluriétnica, plurilingüe y pluricultural de la Ciudad  
 1. La Ciudad de México es intercultural, tiene una composición plurilingüe, pluriétnica y pluricultural sustentada en sus habitantes; sus pueblos y barrios originarios históricamente asentados en su territorio y en sus comunidades indígenas residentes. Se funda en la diversidad de sus tradiciones y expresiones sociales y culturales.

2. La Ciudad de México se enriquece con el tránsito, destino y retorno de la migración nacional e internacional.

3. La Ciudad de México es un espacio abierto a las personas internamente desplazadas y a las personas extranjeras a quienes el Estado Mexicano les ha reconocido su condición de refugiado u otorgado asilo político o la protección complementaria.

<sup>166</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

Es de observancia general y obligatoria para las y los integrantes de la Policía del Distrito Federal (actualmente CDMX) y, en particular, de la Brigada de Vigilancia Animal que es la Unidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) especializada en la contención, manejo, trato y rescate de fauna silvestre y doméstica.

**Objeto**

Atender sistemáticamente los reportes y denuncias de maltrato, negligencia en el cuidado y rescate de animales, sean de fauna doméstica o silvestre, que se encuentren en lugares cerrados, vía pública o en el interior de vehículos, con el fin de proteger el bienestar animal.

**Descripción general del Protocolo o circular**

Para el cumplimiento de su objeto el Protocolo prevé, en términos generales, lo siguiente:

- *Disposiciones generales.* Establece el objeto del instrumento y en razón de éste la intervención de la Brigada de Vigilancia Animal. Asimismo, precisa que las acciones que se realicen deberán salvaguardar la integridad física de las personas y bienes, así como realizarse en estricto apego a los derechos humanos.
- *Políticas de operación.* Prevé los términos en que deben recibirse y atenderse los reportes y denuncias ciudadanas (enunciando algunos de los supuestos por los que pueden realizarse), así como llevarse a cabo la coordinación interinstitucional con otras instancias de acuerdo con su ámbito de competencia. Asimismo, precisa que sólo en los casos de flagrancia que prevé el artículo 16 constitucional se realizará la detención de personas probables infractoras o responsables y, para tal efecto, se aplicará el *Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Detención de Infractores y Probables Responsables*
- *Atención de denuncias telefónicas, por medios electrónicos y por escrito.* Se establecen los términos en que podrán recibirse las denuncias por las vías referidas, las instancias de la SSC competentes para atenderlas y, en su caso, algunas cuestiones relativas a la vinculación intrainstitucional.
- *Supuestos de atención.* Se desarrollan los términos en que las y los integrantes de la SSC atenderán los supuestos de reporte o denuncias, entre éstos: por maltrato o crueldad animal, rescate de animales, agresión animal, venta de animales en vía pública y en vehículos, peleas de perros posesión de animales silvestres.
- *Canalización de fauna.* Se norman las acciones que deberá realizar la Brigada de rescate animal para la canalización de los animales a las instancias competentes.
- *Vinculación con instituciones de educación e investigación.* Esto, a efecto de realizar pláticas y talleres para sensibilizar a la población en la materia.
- *Promoción, información y difusión.* Esto con el objeto de generar una cultura de protección, responsabilidad, respeto y bienestar animal.

**Ámbitos de aplicación<sup>167</sup>**

Si bien el Protocolo es de aplicación general, está orientado a la regulación de la actuación policial relacionada con la recepción y atención de reportes y denuncias por los supuestos referidos previamente.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

La expedición del Protocolo, conforme lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en el principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la Secretaría Pública del Distrito Federal (actualmente SSC)<sup>168</sup>.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

<sup>167</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

<sup>168</sup> Acorde a lo previsto en el párrafo noveno del artículo 21 de la CPEUM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica: ( X )**

Derivado de la naturaleza y objeto del Protocolo de su lectura y análisis no se advierten cuestiones que deben atenderse para efecto de prevenir prácticas de perfilamiento racial y/o étnico. No obstante, lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.
- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>169</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS	FICHA 07
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>
Protocolo de actuación de la Unidad Policial Mixta para la Atención Multidisciplinaria a Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes en manifestaciones, concentraciones, eventos culturales, sociales y deportivos.	2014
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>
<b>General: Sí ( ) No ( X )</b>	
<b>No aplica: ( )</b>	Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes.
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>
<b>General: ( X ) No ( )</b>	
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para las y los Policías del Distrito Federal (actualmente, CDMX).	
<b>Objeto</b>	
Respetar, proteger, promover y garantizar bajo el principio de igualdad y no discriminación, los derechos de estos grupos de población que habita y transita en el Distrito Federal (actualmente CDMX), en atención al	

<sup>169</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, particularmente a las Líneas de Acción 1758, 1773 1777, y a quienes se les brindará apoyo, cuando se agrupen en manifestaciones, concentraciones, eventos deportivos, sociales, culturales o en caso de algún tipo de conflicto.

#### **Descripción general del Protocolo o circular**

En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:

- *Disposiciones generales.* Establece el objeto del Protocolo, la obligación de ajustar las detenciones de personas adolescentes y jóvenes a lo previsto en el artículo 16 de la CPEUM y los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano. Así como el hecho de que las personas a las que aplica la detención, conforme el Protocolo, son las comprendidas entre los 12 y 29 años de edad.
- *Políticas de operación.* Se establece que las y los integrantes de la Policía cuenten con la capacitación requerida para el control de multitudes y atención de jóvenes, procurando que la primera línea de contacto con niñas, niños y adolescentes sea la Unidad Preventiva Juvenil.

Asimismo, se establecen las disposiciones que regulan la actuación de la SSC para efecto de la prevención del delito en instituciones escolares; la implementación y monitoreo de políticas públicas en materia de prevención del delito y seguridad; la elaboración de un Plan Operativo u Orden de Operación para las concentraciones numerosas en que participan niñas, niños, adolescentes y jóvenes y, los términos generales de su implementación, así como las obligaciones que deben cumplirse, entre las que se encuentran, abstenerse de infligir, instigar o tolerar actos de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes antes y después de la detención y de cualquier otro que pueda catalogarse como uso excesivo de la fuerza.

- *Detención en flagrancia.* Se establece que la detención de personas adolescentes y jóvenes sólo procederá ajustándose a los supuestos que establece el artículo 16 constitucional y lo previsto en los tratados internacionales aplicables. Esto, especificando las condiciones que deben contener para que pueda realizarse la detención, que son:
  1. Es sorprendida en el momento de estar cometiendo el hecho delictivo o la infracción;
  2. Perseguida en forma material, ininterrumpida e inmediatamente después de cometer el hecho delictivo o infracción, y
  3. Señalada inmediatamente después de cometer el delito o la infracción por la víctima directa e indirecta, algún testigo presencial de los hechos o quien hubiere intervenido con ella en la comisión del delito o la infracción o cuando tenga en su poder instrumentos, objetos, el producto del delito o infracción.

Asimismo, se establecen las acciones que deben realizarse por parte de las y los policías ante hechos probablemente constitutivos de una infracción administrativa o un delito. Esto, en apego al principio de presunción de inocencia, la obligación de poner a disposición de la autoridad competente sin demora y ajustando el uso de la fuerza a los principios de: legalidad, racionalidad, congruencia, oportunidad y proporcionalidad.

- *Uso de la fuerza para la detención.* Se establece que en detención de adolescentes y jóvenes se podrá hacer uso de la fuerza o de instrumentos de coerción sólo en casos excepcionales, precisando que por ningún motivo se causará humillación, degradación ni discriminación por diversos motivos incluido el origen étnico o nacional. Asimismo, se establece que la actuación de las y los policías debe realizarse con apego al respeto de los derechos humanos.
- *Procedimiento especial de detención.* Se regula el procedimiento que debe aplicarse para la detención de personas adolescentes. Al respecto, se establecen, entre otras cuestiones, que el uso de la fuerza debe ser de forma excepcional, que debe informárseles de sus derechos (se incluye la lista de los derechos).
- *Traslado de niñas y niños.* Se establece que Unidad Preventiva Juvenil debe apoyar a la autoridad competente para salvaguardar la integridad de niñas y niños en el marco de su traslado a la Fiscalía Especializada.
- *Secrecía de las actuaciones, Capacitación para la atención de Niñas, Niños y Adolescentes y Difusión.* Se establecen las disposiciones de carácter general para regular los rubros referidos.

#### **Ámbitos de aplicación<sup>170</sup>**

<sup>170</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

Manifestaciones, concentraciones, eventos culturales, sociales y deportivos.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

Establece de forma expresa como principios rectores la Igualdad y No Discriminación.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo, conforme lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la SSC.
- Con motivo de la reforma constitucional de 2011 las obligaciones de las autoridades relativas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos se amplían conforme al principio pro persona en términos de lo previsto en el marco convencional y constitucional vigente.
  - El compromiso de implementar estrategias y acciones que permitan brindar seguridad pública a la población, particularmente, a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, partiendo de su reconocimiento como personas sujetas de derechos conforme lo previsto en el marco internacional, nacional y local que protege sus derechos humanos. Así como del principio del interés superior de la niñez.

Aunado a lo anterior, establece entre sus principios rectores:

- El respeto y trato digno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, con fundamento en el principio del interés superior de estas personas.
- Reconocimiento expreso de sus derechos y garantías.
- Principio de Igualdad y No Discriminación.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Esto considerando que el Protocolo es aplicable a la detención de personas adolescentes y jóvenes en el marco de manifestaciones, concentraciones, eventos culturales, sociales y deportivos.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica: ( )**

Del análisis del Protocolo no se advierten cuestiones específicas que puedan incidir en prácticas de perfilamiento racial y/o étnico como tal, sin embargo, toda vez que es aplicable a los casos de detenciones de personas adolescentes y jóvenes se considera importante valorar incluir en dicho instrumento una disposición expresa orientada a la prohibición de la discriminación racial y el perfilamiento racial, vinculados entre otros elementos a los siguientes: origen étnico o nacional, idioma, características físicas, características genéticas, forma de vestir, condición migratoria, condición de afrodescendencia. De forma precisa, debe prohibirse el perfilamiento y la discriminación racial de personas negras, migrantes, indígenas y afrodescendientes.

Esto, tiene particular relevancia en términos de la Ciudad Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural que reconoce y promueve la CPCM, a través de su artículo segundo<sup>171</sup>.

<sup>171</sup> Artículo 2. De la naturaleza intercultural, pluriétnica, plurilingüe y pluricultural de la Ciudad

Asimismo, se recomienda revisar el Protocolo:

- En razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- En función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 08
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) para la atención y seguridad al turismo en la CDMX.	2014	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General:</b> Sí ( ) No ( X )		
<b>No aplica:</b> ( )	Personas turistas.	
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General:</b> ( ) No ( )		
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para la Policía del Distrito Federal (actualmente Policía de la CDMX).		
<b>Objeto</b>		
Establecer los lineamientos que permiten que la Policía de la CDMX, a través de la Policía Turística, fortalezcan la seguridad de las personas turistas en los sitios de interés turístico, en la CDMX.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Disposiciones generales.</i> Establece la observancia general del Protocolo y su objeto.</li> <li>• <i>Políticas de Operación.</i> Se prevén entre otras cuestiones: la capacitación del personal policial para la atención y seguridad de las personas turistas; la obligación de observar invariablemente el respeto a los derechos humanos y; la obligación de la SSC, a través de la Policía Turística, de prevenir infracciones administrativas o hechos probablemente constitutivos de delito, y las acciones orientadas a dicho fin.</li> <li>• <i>Corredores turísticos.</i> Se prevé la vigilancia de los corredores turísticos, la obligación de respetar los derechos de las personas turistas (conforme lo previsto en Declaración sobre los Derechos Humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven y la Ley de Turismo del Distrito Federal).</li> <li>• <i>Orientación y vigilancia.</i> Se establecen las acciones que debe realizar la Policía Turística, entre éstas, concientizar a la población en general, sobre la seguridad turística, en lo que respecta a la trata de</li> </ul>		

1. La Ciudad de México es intercultural, tiene una composición plurilingüe, pluriétnica y pluricultural sustentada en sus habitantes; sus pueblos y barrios originarios históricamente asentados en su territorio y en sus comunidades indígenas residentes. Se funda en la diversidad de sus tradiciones y expresiones sociales y culturales.

2. La Ciudad de México se enriquece con el tránsito, destino y retorno de la migración nacional e internacional.

3. La Ciudad de México es un espacio abierto a las personas internamente desplazadas y a las personas extranjeras a quienes el Estado Mexicano les ha reconocido su condición de refugiado u otorgado asilo político o la protección complementaria.

personas, los derechos de las niñas y niños y la prevención de la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en los viajes y turismo.

- *Detención de turistas.* Se prevé la detención y puesta a disposición de las autoridades competentes de personas turistas en los casos de la comisión de infracciones administrativas o delitos, así como el procedimiento que debe llevar a cabo la Policía Turística para tal efecto que considera, entre otras cuestiones, la lectura de derechos de la persona.

**Ámbitos de aplicación**<sup>172</sup>

Acciones realizadas por las y los integrantes de la SSC orientadas a la seguridad de personas turísticas o a su detención.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

Si bien el Protocolo no establece los principios rectores referidos al estipular que el respeto a los derechos humanos debe regir los procesos de detención puede considerarse que el cumplimiento de dicha disposición exige la tutela de los principios de Igualdad y No Discriminación.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo, conforme lo previsto en sus Consideraciones, se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la SSC.
- Con motivo de la reforma constitucional de 2011 las obligaciones de las autoridades relativas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos se amplían conforme al principio pro persona en términos de lo previsto en el marco convencional y constitucional vigente.
- La Declaración de Manila sobre el Turismo Mundial de 1980, afirma que el turismo es una actividad esencial para la vida de las naciones y que su desarrollo está relacionado con la libertad de viajar, “considerando que el turismo puede desarrollarse en un clima de paz y seguridad que puede lograrse mediante el esfuerzo común de todos los Estados para promover la reducción de la tensión internacional y fomentar la cooperación internacional con un espíritu de amistad, respeto de los derechos humanos y comprensión entre todos los Estados”.

Aunado a lo anterior, establece entre sus principios rectores:

- El respeto de los derechos humanos, y
- El reconocimiento de su calidad como sujetos de derecho.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Si bien el Protocolo tiene como objeto la seguridad de las personas turistas de su revisión se advierte que es aplicable para su detención derivado de la comisión de una infracción administrativa y/o delito. En atención a lo anterior, en el marco de las detenciones pueden realizarse actos de discriminación y/o perfilamiento racial, particularmente, derivado de la falta de previsión de su prohibición en el instrumento.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

Si bien el Protocolo no utiliza un lenguaje discriminatorio en términos generales, no es inclusivo en cuanto al género y utiliza el concepto “dialecto” que ha sido utilizado de forma peyorativa y, en consecuencia, discriminatoria<sup>173</sup>, desde una perspectiva de protección de los derechos humanos.

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

<sup>172</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

<sup>173</sup> CDNH, *Derechos lingüísticos de los pueblos indígenas*; 2016, p. 6. Disponible en <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/19-DH-linguisticos.pdf>

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

Sí ( ) No ( X )

No aplica: ( )

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

No aplica: ( )

Como se ha establecido en atención al ámbito de aplicación y objeto del Protocolo es susceptible de que en el marco de su aplicación las y los policías de la CDMX realicen prácticas de perfilamiento racial y/o étnico. Esto, particularmente en los casos de detenciones de personas turistas por la probable comisión de una infracción administrativa o un delito.

En atención a lo anterior se sugiere valorar incluir en dicho instrumento una disposición expresa orientada a la prohibición de la discriminación racial y el perfilamiento racial, vinculados entre otros elementos a los siguientes: origen étnico o nacional, idioma, características físicas, características genéticas, forma de vestir, condición migratoria, condición de afrodescendencia. De forma precisa, debe prohibirse el perfilamiento y la discriminación racial de personas negras, migrantes, indígenas y afrodescendientes. Esto, tiene particular relevancia en términos de la Ciudad Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural que reconoce y promueve la CPCM, a través de su artículo segundo.

Asimismo, se recomienda revisar el Protocolo:

- En razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- En función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.
- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.
- A fin de eliminar cualquier concepto que pueda considerarse discriminatorio como es el caso de la palabra dialecto.

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 09
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX, “SSC”) para la preservación del lugar de los hechos o del hallazgos y cadena de custodia.	2015	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General:</b> Sí ( ) No ( ) <b>No aplica:</b> ( X )		
Esto, en atención a que el Protocolo está previsto para la preservación del lugar de hechos o del hallazgo.		
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General:</b> ( X ) No ( )		
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para la Policía de la CDMX.		
<b>Objeto</b>		



Establecer los lineamientos que deberán observar los integrantes de la Policía para la preservación del lugar de los hechos o del hallazgo, respecto de los indicios del hecho probablemente constitutivo de delito, así como de los instrumentos, objetos o productos del delito asegurados.

**Descripción general del Protocolo o circular**

En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:

- *Consideraciones generales.* Prevé el objeto, el hecho de que de forma excepcional y previa instrucción del Ministerio Público las y los policías de la SSC procesarán los indicios y evidencias y la obligación que tienen de dejar constancia por escrito de su actuación.
- *Conocimiento de la noticia de un hecho.* Establece los términos en que las y los integrantes de la Policía de la CDMX pueden tener conocimiento de un hecho probablemente constitutivo de un delito (querrela o denuncia).
- *Arribo al lugar de los hechos del hallazgo.* Establece las medidas que deben adoptar y las acciones que deben realizar las y los policías cuando arriban al lugar de los hechos, entre éstas, la detención de personas probables responsables Protocolos de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública, en materia de detenciones y demás que resulten aplicables.
- *Preservación del lugar de los hechos o del hallazgo.* Establece las acciones necesarias que deberán adoptar las y los policías de la SSC para preservar el lugar de los hechos o del hallazgo y evitar la contaminación de los indicios que se encuentren en éste.
- *Desarrollo de la cadena de custodia.* Establece los supuestos en que las y los integrantes de la SSC deberán realizar la cadena de custodia para poner a disposición del Ministerio Público las personas, objetos, instrumentos y demás materiales relacionados con la probable comisión de un delito.
- *Procesamiento en el lugar de los hechos o del hallazgo.* Describe el procedimiento que debe realizarse para identificar indicios y procesarlos y la constancia que debe dejarse de ello en el informe policial.
- *Del registro de cadena de custodia y del informe policial.* Especifica la información que debe registrarse en el formato de cadena de custodia, entre ésta, la información relativa a las personas detenidas, testigos y víctimas recabada en el lugar de los hechos o hallazgo que incluye, entre otros elementos, su descripción física.

**Ámbitos de aplicación<sup>174</sup>**

En el marco de la intervención de las y los policías de la SSC para preservar el lugar de los hechos o del hallazgo y, en relación con ello, llevar a cabo la cadena de custodia.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( X )**

Esto, considerando que su objeto es la preservación del lugar de los hechos o hallazgo y la realización de la cadena de custodia.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

Conforme lo previsto en sus Consideraciones el Protocolo se fundamenta en lo siguiente:

- El principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la Secretaría Pública del Distrito Federal (actualmente SSC)<sup>175</sup>. Asimismo, se asocia la preservación de los derechos humanos a la actuación ordenada y sistematizada conforme protocolos de actuación.
- La obligación de las autoridades de respetar y garantizar los derechos humanos en términos de la reforma constitucional de 2011.

**Nota:** los fundamentos del Protocolo no están actualizados con motivo de la expedición de la CPCM.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

<sup>174</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

<sup>175</sup> Acorde a lo previsto en el párrafo noveno del artículo 21 de la CPEUM.

Si bien, conforme el objeto del Protocolo la realización de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico por parte de las y los policías de la SSC derivadas de su aplicación está limitada, es importante considerar que pueden tener lugar en los supuestos de detención de personas probables responsables.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica: ( )**

Derivado de la naturaleza y objeto del Protocolo de su lectura y análisis no se advierten cuestiones que deben atenderse para efecto de prevenir prácticas de perfilamiento racial y/o étnico. No obstante lo anterior, se considera relevante establecer como principio rector del instrumentos los principios de Igualdad y No Discriminación, particularmente, para efecto de la identificación y/o detención de personas probables responsables de la comisión de faltas administrativas o de un delito.

Asimismo, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.
- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>176</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 10
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente SSC) en materia de circulación peatonal, vehicular y seguridad vial en la CDMX.	2015	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General: Sí ( X ) No ( )</b>		
<b>No aplica: ( )</b>		
Toda vez que establece disposiciones en materia de circulación peatonal, vehicular y de seguridad vial.		
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General: ( X ) No ( )</b>		

<sup>176</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

El Protocolo es de observancia general y obligatoria para los integrantes de la Policía del Distrito Federal (actualmente CDMX)

**Objeto**

Formular e implementar los planes y programas en materia de seguridad peatonal y vehicular, vialidad y regulación de flujos vehiculares y peatonales, así como el estacionamiento en la vía pública, siempre conforme al marco de irrestricto apego a la protección y respeto a los derechos humanos.

Así como la implementación de las campañas de cultura vial para promover el respeto al derecho de movilidad y la seguridad vial contempladas en el Reglamento, así como las demás que implemente el Gobierno del Distrito Federal (actualmente CDMX).

**Descripción general del Protocolo o circular**

En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:

- *Disposiciones generales.* Establece el objeto del Protocolo.
- *Políticas de Operación.* Prevé que para el ejercicio de sus atribuciones la SSC deberá diseñar planes, procedimientos sistemáticos de operación y estrategias operativas que permiten garantizar la movilidad, el control de tránsito y el control de estacionamiento en vía pública a través de políticas de operación, así como las materias en que se aplicarán los mismos.
- *Infracciones y amonestaciones.* Precisa el agente facultado para infraccionar y el procedimiento que debe implementar para la imposición de infracciones.
- *De la seguridad de los peatones.* Establece las acciones que deben realizar los agentes de la Dependencia para garantizar la seguridad de los peatones desde la perspectiva que la circulación en condiciones de seguridad vial es un derecho por lo que la SSC debe adoptar medidas para garantizar la protección de la vida e integridad física de las personas, sobre todo de los usuarios vulnerables de la vía.
- *Operación de inmovilizadores vehiculares, Operación y funcionamiento de las grúas, Guardia y custodia de depósitos vehiculares.* Establece los términos de operación para los supuestos referidos.

**Ámbitos de aplicación<sup>177</sup>**

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

De acuerdo con las Consideraciones del Protocolo su expedición se fundamenta en lo siguiente:

- El respeto a los derechos humano, entre otros, que rige la actuación de la SSC y es uno de sus principios rectores.
- El respeto y garantía de los derechos humanos establecidos en la CPEUM, las leyes que de ella emanan y los tratados internacionales.
- Los principios que rigen el uso de la fuerza por parte de las y los policías de la SSC, conforme lo previsto en la Ley que Regula el Uso de la Fuerza de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal y su Reglamento.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

Prevé que la actuación de la SSC debe regirse por el respeto a los derechos humanos.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( )**

<sup>177</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento.

**No aplica:** ( )

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**CAPÍTULO TERCERO INFRACCIONES Y AMONESTACIONES**

Para efectos del establecimiento de infracciones y amonestaciones establece que “Si una vez que el agente le hace la indicación al conductor, éste se niega **o muestra una actitud de forma agresiva** y las circunstancias pudieran constituir un hecho que la ley señale como falta administrativa o delito, se procederá conforme a lo dispuesto en la “Ley que Regula el Uso de la Fuerza de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal”, y los Protocolos de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en materia de detenciones, que para el efecto se encuentran vigentes”.

En relación con los supuesto referido se omite precisar lo que debe comprenderse como “personas que muestra una actitud de forma agresiva” a través de criterios objetivos y, en consecuencia, se posibilita la aplicación de valoraciones subjetivas que puedan atender a criterios de discriminación por diversos motivos, entre éstos, el étnico y/o racial por parte del personal policial.

Esto, cobra relevancia porque la identificación de personas con actitud agresiva tiene como consecuencia que éstas puedan colocarse en algún supuesto susceptible de constituir un hecho que la ley señale como falta administrativa o delito y, en consecuencia, se les pueda aplicar el uso de la fuerza y ser detenidas y puestas a disposición de las autoridades competentes.

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

**Sí ( ) No ( X )**

**No aplica:** ( )

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica:** ( )

A efecto de prevenir que la identificación de “personas que muestran una actitud de forma agresiva” se realice a partir de criterios discriminatorios en razón del origen étnico y/o racial se recomienda:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación en el marco de la implementación del protocolo que 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, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, la lengua, el idioma o cualquier otro motivo.
- Estableciendo que para tal efecto se considerará discriminación la manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Lo anterior, en particular, para efectos de identificar a “personas que muestran una actitud de forma agresiva” respecto de las que el instrumento prevé la adopción de medidas específicas, entre éstas, el uso de la fuerza, la detención y puesta a disposición de las autoridades competentes.

- Precisar a partir de criterios objetivos lo que debe comprenderse por “personas que muestran una actitud de forma agresiva” a fin que: i) el personal de la SSC cuente con elementos mínimos para determinar qué personas se encuentran en dichos supuestos; ii) se limite la actuación subjetiva que posibilita la utilización de prejuicios y elementos discriminatorios por diversos motivos, entre éstos, los vinculados a la discriminación por origen étnico y/o racial para identificar a personas probables responsables de la comisión de un delito o infracción administrativa o, respecto de las cuales, es necesario aplicar los distintos niveles del uso de la fuerza; iii) se prevengan las prácticas de perfilamiento racial y; iv) se prevenga la posibilidad de que las y los elementos de la policía adscritos a la SSC pueden incurrir en actos susceptibles de constituir violaciones a los derechos humanos, infracciones administrativas y/o delitos.

Aunado a lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue

haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.

- El Protocolo no considera un lenguaje inclusivo en cuanto al género y eso es relevante para efecto de que el marco normativo interno de la SSC no discrimine a un sexo, género social o identidad de género en particular ni perpetúe los estereotipos de género. Esto, partiendo del reconocimiento que “el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”.<sup>178</sup>

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 11
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (actualmente Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX, “SSC”) para la realización de detenciones en el marco del Sistema Penal Acusatorio.	2016	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General:</b> Sí ( ) No ( X ) <b>No aplica:</b> ( )		
Las personas objeto del protocolo son las que pueden ser detenidas derivado de la actualización de alguno de los tres supuestos previstos por el Protocolo.	En atención a su objeto las acciones que deben realizar las y los policías de la SSC en cumplimiento del Protocolo tienen como personas destinatarias a quienes son detenidas en el marco del Sistema Penal Acusatorio.	
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General:</b> ( X ) No ( )		
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para las y los integrantes de la Policía de la CDMX, en la detención de personas.		
<b>Objeto</b>		
Establecer los procedimientos bajo los cuales las y los integrantes de la Policía podrán detener a personas por la comisión de un hecho que la ley señale como delito, en los siguientes supuestos:		
I. Cuando se emita un mandamiento ministerial.		
II. Cuando se emita un mandamiento judicial.		
III. Cuando exista flagrancia.		
<b>Descripción general del Protocolo o circular</b>		
En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Consideraciones generales.</i> Se establece el objeto, los ordenamientos del marco jurídico internacional, nacional y local que le dan sustento jurídico y se prevé que los derechos que reconoce el Protocolo se aplicarán sin discriminación a todas las personas, entre otras razones, por la raza, origen étnico y condición social. Asimismo, se definen los conceptos que deberán utilizarse para efectos del cumplimiento del Protocolo, entre éstos, los “grupos en situación de vulnerabilidad” por diversas razones, incluida la raza y las características físicas.</li> <li>• <i>Políticas de Operación.</i> Se establecen los principios que deben guiar la actuación de las y los integrantes de la Policía de la CDMX, entre éstos, el respeto y la protección de la dignidad y los derechos humanos, particularmente, en el marco de la detención de personas. Asimismo, se prevén las cuestiones que deben observar en el cumplimiento de sus funciones, entre éstas, hacer uso de la fuerza cuando sólo cuando sea necesario y en apego a la Ley en la materia y realizar las detenciones de forma respetuosa de los derechos humanos.</li> </ul>		

<sup>178</sup> ONU, Lenguaje inclusivo en cuanto al género. *Op. Cit.*

- *Obligaciones de las y los integrantes de la Policía.* Se establecen las obligaciones que deben cumplirse en el marco del cumplimiento del Protocolo bajo el principio de proteger y garantizar el respeto a los derechos humanos. Entre las obligaciones se considera realizar la inspección de las personas y sus posesiones en caso de flagrancia, cuando exista la posibilidad de que oculte entre sus ropas o que lleva adheridos a su cuerpo instrumentos, objeto o productos relacionados con el hecho señalado como delito.
- *Procedimiento de detención.* Se establece el procedimiento para la detención, especificando entre otras cuestiones: la colocación de candados de mano en los términos que prevé la Ley y su Reglamento y precisando que nunca será con el objeto de infringir un castigo, además de que deberá realizarse sin implicar menoscabo de la integridad física y los derechos humanos; realizar la inspección de la persona detenida considerando las condiciones de sexo, la edad, discapacidad o cualquier otra que implique una diferencia de trato.
- *Uso de la fuerza para la detención.* Se establece que cuando la persona ofrece resistencia las y los policías de la SSC podrán hacer uso de la fuerza conforme los principios de legalidad, racionalidad, proporcionalidad, oportunidad y congruencia. Asimismo, se especifican los niveles del uso de la fuerza y los supuestos para su aplicación conforme el marco normativo vigente.
- *De la Cartilla de Derechos.* Se prevé la obligación de las y los integrantes de la SSC de hacer del conocimiento de la persona detenida sus derechos, enunciándolos. Así, como la obligación de preguntarle a la persona si comprende sus derechos.
- *Custodia de personas detenidas.* Se precisa que la custodia inicia con la detención realizada por parte de las y los policías y se dará por terminada cuando informen a la base de radio y puesto de mando la hora de recepción de la persona detenida por la autoridad competente; la obligación que tienen de informar en todo momento al puesto de mando las acciones que realizan y emitir un informe policial tras la conclusión de la custodia.
- *Manejo de datos personales.* Se establecen los términos en que deben protegerse los datos personales en atención al marco jurídico vigente.

#### Ámbitos de aplicación<sup>179</sup>

El ámbito de aplicación del Protocolo es en el marco de las detenciones que realizan las y los integrantes de la SSC con motivo de la actualización de alguno de los tres supuestos referidos previamente.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No Discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

Si bien el Protocolo no establece los principios rectores referidos al estipular que el respeto a los derechos humanos debe regir los procesos de detención puede considerarse que el cumplimiento de dicha disposición exige la tutela de los principios de Igualdad y No Discriminación. Además entre sus disposiciones se prevé la prohibición de discriminar.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

De acuerdo con las Consideraciones del Protocolo su expedición se fundamenta en lo siguiente:

- El respeto a los derechos humano, entre otros, que rige la actuación de la SSC y es uno de sus principios rectores. Asimismo, establece que la actuación de forma ordenada y sistematizada a través de protocolos mejora sus niveles de eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones del personal policial y, en consecuencia, elimina los riesgos de discrecionalidad que pueden derivar en fuente directa del incumplimiento al orden legal o la violación de los derechos humanos.
- La obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la CPEUM, los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano y las leyes que de ella emanen.
- El hecho de que conforme lo establecido en el marco convencional y constitucional las obligaciones de las y los servidores públicos se amplían en razón del principio pro persona.

<sup>179</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

- La prohibición de que las y los integrantes de la Policía en el ejercicio de su servicio discriminen por diversos motivos, entre éstos, el origen étnico, lengua, e condición social, nacionalidad o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. Precisa que, en todo momento, deberá prevalecer el reconocimiento de sus derechos, cuando en el marco del Protocolo incurran en hechos que la ley señale como delitos.
- En el impulso de las acciones destinadas a la detención de personas es indispensable establecer criterios uniformes para la actuación diaria de las y los integrantes de la Policía. Por ello, se deberán implementar las medidas preventivas para salvaguardar la integridad física de las personas que se encuentren involucradas en el hecho, tanto en el registro inmediato, como en el control, detención, conducción y solicitud de atención médica y psicológica que corresponda.

Aunado a lo anterior, se establecen disposiciones orientadas a la tutela de los derechos humanos en razón de lo siguiente:

- Al realizar las detenciones las y los policías deberán respetar los derechos humanos, así como abstenerse de infringir, instigar o tolerar actos de intimidación, discriminación, tortura, violencia sexual y en general cualquier trato cruel, inhumano o degradante.
- Ceñir el uso de la fuerza a los principios que prevé el Protocolo: legalidad, racionalidad, congruencia, oportunidad y proporcionalidad.
- Durante la detención de las personas observar la presunción de inocencia, la no autoincriminación y el respeto a los derechos humanos.

Finalmente, se refieren de forma expresa, entre otros, los siguientes instrumentos especializados en derechos humanos como parte de su sustento jurídico:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos
3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
4. Convención sobre Desapariciones Forzadas
5. Convención sobre la Tortura, Tratos Crueles, Inhumanos y Degradantes

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Toda vez que es aplicable en: i) el marco de la detención de personas con motivo de la actualización de alguno de los tres supuestos referidos previamente, ii) la inspección de personas detenidas en flagrancia o cuando existe la posibilidad de que ocultan entre sus ropas instrumentos, objetos o productos relacionados con el hecho y; iii) el uso de la fuerza.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

Como parte de las obligaciones de las y los integrantes de la Policía el Protocolo prevé realizar la inspección de personas y sus posesiones conforme lo siguiente:

#### **OBLIGACIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA POLICÍA**

*“(...) Realizar la inspección de personas y sus posesiones en caso de flagrancia, cuando exista la posibilidad de que oculta entre sus ropas o que lleva adheridos a su cuerpo instrumentos, objetos, o productos relacionados con un hecho que la ley señala como delito.*

*La inspección tendrá como criterios básicos las características físicas y somáticas que presente la persona o del señalamiento de algún testigo. Antes de efectuarla, deberá identificarse e informar a la persona el motivo de la misma, protegiendo en todo momento la integridad física y respetando sus derechos humanos; debiendo realizarse por un integrante de la Policía del mismo sexo.*

*La inspección consistirá en una exploración externa, la cual se limitará a una revisión superficial en cabello y cuello, hombros y brazos, pecho y espalda, cintura y piernas, entrepierna, pies y zapatos, de la misma manera se le solicitará a la persona que vacíe el contenido de sus bolsillos y aditamentos que traiga consigo.*

*Cualquier inspección que implique una exposición de partes íntimas del cuerpo requerirá autorización judicial, por lo que si no se cuenta con ella, deben abstenerse de realizarla (...)*”.

El supuesto referido, específicamente, al establecer que “la inspección tendrá como criterios básicos las características físicas y somáticas que presenta la persona o el señalamiento de algún testigo” es discriminatorio dado que determina en razón de las características físicas y somáticas de una persona someterle a inspección.

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

**Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica: ( )**

En atención a las razones expuestas previamente, es necesario que valorar y replantear la disposición relativa a que “la inspección tendrá como criterios básicos las características físicas y somáticas que presenta la persona o el señalamiento de algún testigo” dado que es discriminatoria.

Este criterio permite que las y los policías de la CDMX actúen de forma subjetiva y, a partir de su percepción, prejuicios o cualquier cuestión que les genere predisposición respecto de una persona, entre éstas, su origen étnico o nacional, color de piel, condición de migración, idioma, características físicas y genéticas le sometan a procesos de inspección que no se encuentran justificados ni tienen asidero legal. En otras palabras, se posibilita un trato diferenciado no justificado que implica discriminación por diversos motivos, incluidos la condición de origen étnico o nacional.

Esto coloca en una situación de particularidad vulnerabilidad a las personas indígenas, afrodescendientes, negras y/o migrantes de ser sometidas a inspección y, derivado de ello, a situaciones de uso de la fuerza en su contra y detenciones.

Lo anterior, es contrario a algunas disposiciones que prevé el Protocolo entre las que se incluya la prohibición de actos de discriminación.

Además, es importante advertir los términos en que el criterio discriminatorio referido está siendo utilizado, la forma en que es comprendido y aplicado por las y los integrantes de la SSC, dado que no se vincula a elementos objetivos que puedan guiarles en su aplicación. Por el contrario, como se ha expuesto, se permite una valoración totalmente subjetiva que provoca un trato diferenciado a las personas colocándoles en situación de vulnerabilidad y/o riesgo. Esto, también tiene consecuencias negativas para las y los policías de la CDMX pues puede colocarles en condición de cometer actos susceptibles de constituir una infracción administrativa o, inclusive, un delito.

Aunado a lo anterior a fin de promover el avance normativo de la SSC se sugiere lo siguiente:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 12
Nombre del Protocolo o circular	Año y última modificación	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la CDMX (actualmente Secretaría de Seguridad Ciudadana “SSC”), en materia de solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública para la ejecución de mandamientos y/o diligencias.	2016	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General: Sí ( X ) No ( )</b>		
<b>No aplica: ( )</b>		



Considerando que el Protocolo es aplicable a la atención de diversos tipos de solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública que pueden incluir situaciones o contextos que involucren a la población en general.

**Policía responsable de aplicación**

General: ( X ) No ( )

**En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :**

El Protocolo es de observancia general y obligatoria para las y los integrantes de la Policía de la SSC.

**Objeto**

Establecer los lineamientos necesarios para cumplir con las solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública realizadas a la Secretaría, para proteger la integridad de las personas y el cuidado de sus bienes, debiendo evitar en la medida de lo posible, el uso de la fuerza, así como incurrir en detenciones arbitrarias e ilegales y la comisión de actos presuntamente violatorios de derechos humanos en contra de las personas que participen.

**Descripción general del Protocolo o circular**

En términos generales el contenido del Protocolo atiende a lo siguiente:

- *Disposiciones generales.* Se establece el ámbito de observancia y objeto del Protocolo.
- *De la atención a los requerimientos de apoyo o auxilio del uso de la fuerza pública.* Establece los términos en que el personal operativo de la SSC debe atender las solicitudes de apoyo o auxilio, así como los requisitos con que deben cumplir éstas. Asimismo, prevé de forma enunciativa las diligencias que puede realizar el personal de la SSC para atender las solicitudes de apoyo que le son presentadas por autoridad competente, los términos en que debe valorarse el nivel de riesgo de la diligencia a implementar y el tratamiento que debe darse a las diligencias que conlleven un alto riesgo.  
Por último, se establecen los aspectos que deben considerarse para planear y ordenar cada acción, entre éstos: i) que se respeten y protejan los derechos humanos de las personas que participen; ii) que se contemple la protección de las personas y; iii) que se identifique la ubicación de mujeres, niñas y niños, las y los adultos mayores, así como grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, y las condiciones que puedan implicar situaciones de riesgo para la vida o la salud, a fin de proteger y salvaguardar sus derechos humanos.
- *Del desarrollo de la diligencia.* Describe las acciones que deben realizar las y los elementos de la SSC para el desarrollo de las diligencias y señala de forma general cómo deben actuar ante la oposición pacífica, la oposición violenta y cuando no es posible disuadir la oposición violenta por ejemplo en casos de disturbios y/o linchamientos).
- *De la alteración del orden público.* Establece que para la detención de personas por la realización de conductas que constituyan la posible comisión de ilícitos las y los integrantes de la SSC deberán actuar conforme los Protocolos señalados en el Acuerdo relativo a la expedición del Protocolo en los que se incluyen: i) Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Detención de Infractores y Probables Responsables; ii) Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Detención de Adolescentes en Conflicto con la Ley y; iii) Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la detención de probables responsables en el marco del Sistema Penal Acusatorio.
- *De la finalización de la diligencia y Manejo de datos personales.* Refiere en términos generales la forma en que las y los integrantes de la SSC deben atender los supuestos referidos.

**Ámbitos de aplicación<sup>180</sup>**

El Protocolo se aplica para efectos de cumplir solicitudes de apoyo o auxilio de la fuerza pública realizadas a la Secretaría para la realización de, entre otras, las diligencias siguientes:

- a) Emplazamiento.
- b) Embargo.

<sup>180</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento.

- c) Lanzamiento.
- d) Restitución de inmueble.
- e) Cambio de depositario.
- f) Requerimiento de Pago.
- g) Reconstrucción de Hechos.
- h) Peritaje.
- i) Inspección Judicial.
- j) Entrega y/o Recuperación de Menores.
- k) Intervención de caja.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

El Protocolo tiene como principios rectores para la interpretación y aplicación del Protocolo:

- El respeto de los derechos humanos
- No discriminación

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

El Protocolo tiene como sustento jurídico, entre otros, los instrumentos internacionales siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley
- Y demás Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte

Aunado a lo anterior, de acuerdo con las Consideraciones del Protocolo su expedición se fundamenta en lo siguiente:

- El respeto a los derechos humanos, entre otros, que rige la actuación de la SSC y es uno de sus principios rectores. Asimismo, establece que la actuación de forma ordenada y sistematizada a través de protocolos mejora sus niveles de eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones del personal policial y, en consecuencia, elimina los riesgos de discrecionalidad que pueden derivar en fuente directa del incumplimiento al orden legal o la violación de los derechos humanos.
- La obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la CPEUM, los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano y las leyes que de ella emanen, conforme la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011.
- El hecho de que conforme lo establecido en el marco convencional y constitucional las obligaciones de las y los servidores públicos se amplían en razón del principio pro persona.
- Cuando están en riesgo los derechos fundamentales de las personas, el actuar debido de las instituciones, el orden público y la seguridad ciudadana, la policía podrá utilizar la fuerza, siempre que se rija y observe, entre otros, el principio de legalidad que exige la salvaguarda de los derechos humanos. Para brindar apoyo de la fuerza pública a la autoridad jurisdiccional, las y los integrantes de la SSC deben actuar en apego a la ley y reglamento en la materia.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( X ) No ( )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

Esto, considerando que derivado del tipo de diligencias que deben practicarse pueden tener lugar situaciones de oposición pacífica o violenta de las personas, alteración del orden público y, vinculado a lo anterior, aplicación del uso de la fuerza y detención de personas por la probable comisión de hechos constitutivos de delitos o infracciones administrativas.

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico:**

Sí ( ) No (X )

No aplica: ( )

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

No aplica: ( )

A efecto de prevenir que en el marco de la aplicación del Protocolo puedan realizarse prácticas de Discriminación Racial y/o Perfilamiento Racial se recomienda:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación en el marco de la implementación del protocolo que 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, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, la lengua, el idioma o cualquier otro motivo. Estableciendo que para tal efecto se considerará discriminación la manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Aunado a lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la Secretaría a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública de la CDMX, actualmente SSC.

FICHAS DE ANÁLISIS DE PROTOCOLOS		FICHA 13
<b>Nombre del Protocolo o circular</b>	<b>Año</b>	
Protocolo de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la CDMX (actualmente SSC) para la aplicación del programa “Conduce Sin Alcohol”.	2017	
<b>Población objetivo</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b>	
<b>General: Sí ( X ) No ( )</b> <b>No aplica ( )</b>		
El protocolo es de aplicación general para todas las personas que conducen un vehículo motorizado en la CDMX.		
<b>Policía responsable de aplicación</b>	<b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b>	
<b>General: ( X ) No ( )</b>		
El Protocolo es de observancia general y obligatoria para la Policía de la CDMX integrada por las y los elementos de la Policía Preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevea el Reglamento respectivo, así como por la Policía Complementaria integrada por la Policía Auxiliar, la Policía Bancaria e Industrial y demás que determine el Reglamento correspondiente.		
<b>Objeto</b>		
Establecer las funciones que se llevarán a cabo para la aplicación del Programa de Control y Prevención de Ingestión de Alcohol en Conductores de Vehículos en la CDMX, coloquialmente llamado “Conduce Sin Alcohol”, salvaguardando la integridad física de las personas conductoras, terceras personas y de la comunidad en general.		
Para tal efecto, prevé que el Programa sea integral incluyendo acciones orientadas a la prevención de infracciones y hechos que la ley señale como delito derivados de la conducción bajo los efectos del alcohol		

de vehículos, entre éstas: Pláticas y programas dirigidos a las niñas, niños y adolescentes en edad estudiantil; Ferias de seguridad, y Puntos de revisión.

**Descripción general del Protocolo o circular**

El Protocolo establece las funciones de las y los integrantes de la SSC para la aplicación del Programa “Conduce Sin Alcohol” especificando lo siguiente:

- Las políticas que rigen la actuación de la SSC que consideran, entre otras cuestiones: i) el diseño de planes y estrategias operativas para la implementación del Programa; ii) los términos en que debe actuar el personal policial, especificando acciones de las que debe abstenerse y; iii) los términos de la coordinación entre instancias y autoridades participantes.
- La obligación de conformar un Grupo Multidisciplinario por personas de diversas instancias de la SSC para la aplicación del Programa, describiendo sus funciones y los mecanismos de coordinación para la aplicación del Programa.
- Los términos en que deben instalarse los puntos de revisión del Programa “Conduce Sin Alcohol”, así como las disposiciones aplicables a su operación.

**Ámbitos de aplicación<sup>181</sup>**

Regulación del Programa “Conduce Sin Alcohol”.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica ( )**

En relación con la tutela de los principios a la igualdad y no discriminación el Protocolo establece lo siguiente:

- La aplicación e interpretación del Protocolo y la aplicación del Programa “Conduce Sin Alcohol” se rigen por el principio de respeto a los derechos humanos.
- Como disposición general la aplicación de medidas especiales para evitar cualquier acto de discriminación por parte de las y los integrantes de la Policía de la CDMX conforme lo siguiente:
 

*“1.2. Las y los integrantes de la Policía de la CDMX, deberán tomar en cuenta al aplicar el programa “Conduce sin Alcohol”, que existen grupos de población o personas con características particulares o mayor grado de vulnerabilidad en razón de su origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades de las personas, lo que exige la aplicación de medidas especiales para evitar cualquier acto de discriminación o violencia contra estas personas basada en tales motivos o la afectación desproporcionada de sus derechos.”*
- Como política de operación considera que la actuación de la policía deberá ser siempre sin discriminación alguna, precisando que las y los integrantes de la SSC deberán abstenerse en el marco de su actuación de realizar cualquier acción durante el desarrollo del Programa que implique intimidación, discriminación, tratos crueles y degradantes, y en general cualquier otra acción u omisión que origine o resulte en abuso de autoridad.
- Como medida específica para la tutela de los derechos humanos se prevé que la Dirección General de Derechos Humanos preferentemente contará con representantes en los puntos de revisión previstos para el Programa a efecto de supervisar y vigilar el respeto de los derechos humanos de la ciudadanía y de la propia Secretaría.

Además, se fundamenta en diversos instrumentos internacionales y leyes que prevén entre sus principios la igualdad y no discriminación.

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

La expedición del Protocolo se fundamenta en el principio de respeto a los derechos humanos que rige la actuación de la SSC. Al respecto, se precisa que: i) la aplicación del Programa “Conduce Sin Alcohol” debe

<sup>181</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento

realizarse con respeto a los derechos humanos y; *ii*) que la aplicación e interpretación del Protocolo tiene entre sus principios rectores el respeto a los derechos humanos.

Asimismo, se consideran como parte del sustento jurídico del Protocolo, entre otros, los siguientes ordenamientos en materia de derechos humanos:

**Instrumentos Internacionales**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención sobre la Tortura, Tratos Crueles, Inhumanos y Degradantes
- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer Cumplir la Ley
- Demás Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, en materia de grupos vulnerables

**Leyes Generales**

- Ley General de Víctimas

**Leyes**

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal
- Ley de Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana en el Distrito Federal
- Ley de Movilidad del Distrito Federal
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X ) No aplica ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica ( )**

Derivado de la naturaleza y objeto del Código de su lectura y análisis no se advierten cuestiones específicas que puedan incidir en prácticas de perfilamiento racial y/o étnico.

No obstante lo anterior, se sugiere valorar lo siguiente para efectos del avance normativo de la SSC:

- Es necesario revisar el Protocolo en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.
- Es necesario revisar el Protocolo en función de los cambios que ha vivido la SSC a nivel de estructura, organización y normativa interna, toda vez que, no se encuentra armonizado con estos y sigue haciendo referencia a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Policía del Distrito Federal, actualmente SSC y Policía de la CDMX, respectivamente.

<p>Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX.</p>	<p>2019</p>
<p><b>Población objetivo</b>  <b>General: Sí ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )</b>  <b>No aplica: ( <input type="checkbox"/> )</b></p>	<p><b>En caso de respuesta negativa especifique la población objetivo:</b></p>
<p>En tanto que establece en términos generales los criterios y las disposiciones que deben regir la conducta de todo el personal administrativo y operativo de la Policía Preventiva, Auxiliar, Bancaria e Industrial, y el Instituto Técnico de Formación Policial, denominado Universidad de la Policía de la CDMX, tiene impacto para la población en general.</p>	
<p><b>Policía responsable de aplicación</b>  <b>General: ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )</b></p>	<p><b>En caso de respuesta negativa especifique tipo de Policía o Cuerpo Especial :</b></p>
<p>El Código es de observancia general y obligatoria para todas y todos los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX (“SSC”).</p>	
<p><b>Objeto</b>                  Promover, fomentar y difundir un comportamiento ético rector que garantice el cumplimiento de los principios, valores institucionales y reglas de probidad e integridad, al que deben sujetarse las personas servidoras públicas adscritas a la Dependencia en su entorno de trabajo y en el servicio público que se ofrece a la ciudadanía.</p>	
<p><b>Descripción general del Protocolo o circular</b></p>	
<p>En términos generales el contenido del Código atiende a lo siguiente:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Disposiciones generales.</i> Establece el objeto y ámbito de aplicación del Código, así como las personas reguladas por el mismo.</li> <li>• <i>Principios Rectores.</i> Establece los principios rectores que deben regir la actuación de todo el personal administrativo y operativo de la Policía Preventiva, Auxiliar, Bancaria e Industrial, y el Instituto Técnico de Formación Policial que son: legalidad, especificando la obligación de conocer el marco jurídico que les es aplicable y la obligación de abstener de cometer actos que puedan ser constitutivos de infracciones administrativas y/o delitos; honradez; lealtad; imparcialidad, considerando evitar todo tipo de comportamiento que pueda reflejar, entre otras cuestiones predisposición o prejuicio y mantener una posición equidistante con los ciudadanos; eficacia; economía; disciplina; profesionalismo, en el que se considera potenciar el desarrollo de los conocimientos, habilidades, aptitudes, y actitudes del personal sin distinción, entre otras cuestiones, por origen étnico; objetividad, en el que se considera la obligación de respeto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación del personal a través de la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito profesional y personal; transparencia; rendición de cuentas; competencia por mérito; eficacia; integridad y; equidad, en el que se considera, entre otras cuestiones, realizar acciones afirmativas que favorezcan el respeto de los derechos humanos, asumir la igualdad de trato y oportunidades e impulsar el trabajo en equipo y usar un lenguaje incluyente.</li> <li>• <i>Valores que orientan la actuación y desempeño.</i> Se establecen los valores que deben regir el desempeño y conducción de todo el personal de la Dependencia, a saber: interés público; respeto; respeto a los Derechos Humanos lo que implica garantizarlos, promoverlos y protegerlos en el ámbito de sus competencias y atribuciones y bajo ninguna circunstancia realizar un retroceso en la materia; igualdad y no discriminación, considerando que se deben prestar los servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada, entre otras cuestiones, en el origen étnico y/o nacional, la apariencia física, las condiciones genéticas, la situación migratoria y el idioma, al respecto, se precisa que debe evitarse la apariencia de trata preferencial o especial con alguna persona; equidad de género; entorno cultural y ecológico; cooperación y; liderazgo.</li> <li>• <i>Reglas de integridad.</i> Se prevé la obligación para todo el personal de cumplir los principios, valores y Reglas de Integridad que establece el Código que son: actuación pública; información pública; Contrataciones Públicas, Permisos Administrativos Temporales Revocables y Concesiones; Programas Gubernamentales, Trámites y Servicios; Recursos humanos; Administración de Bienes</li> </ul>	

Muebles e Inmuebles; Procesos de Evaluación; Control Interno; Procedimiento Administrativo; Desempeño Permanente con Integridad; Cooperación con la Integridad y; Comportamiento digno.

- *Principios, Valores y Reglas de Integridad que deberá observar el personal policial.* Se establecen de forma específica los principios, valores y reglas de integridad que deben observar las y los policías de la SSC que son los siguientes:

Principios, conforme lo previsto en el párrafo noveno del artículo 21 constitucional: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Valores: interés público; respeto; igualdad y no discriminación que implica otorgar el servicio a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada, entre otras cuestiones, en el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, la condición social, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, la lengua, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; equidad de género, integridad y cooperación.

Conforme lo anterior, se establece que las y los integrantes de la Policía de la CDMX deberán conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a sus funciones respetando en todo momento el Estado de Derecho.

#### Ámbitos de aplicación<sup>182</sup>

En todos los ámbitos de actuación de las y los integrantes de la Policía de la CDMX.

**Prevé como principios rectores la Igualdad y No discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

Prevé como principio rector el respeto a los derechos humanos y entre los valores que deben regir la actuación de las y los integrantes de la Policía de la CDMX la Igualdad y No Discriminación conforme lo siguiente:

***Igualdad y no discriminación:** Otorgar el servicio a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

**Prevé expresamente la tutela de algún derecho humano: Sí ( X ) No ( )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique el principio(s) y/o derecho(s):

Establece como principio rector de la actuación de todo el personal de la SSC el respeto a los derechos humanos tanto al interior de la Dependencia como en el ejercicio de sus competencias y atribuciones.

**De acuerdo con su objeto y ámbitos de aplicación puede relacionarse con prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa exponga la razón o motivos:

**Utiliza lenguaje discriminatorio: Sí ( ) No ( X )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Establece disposiciones o criterios en apariencia “neutros” cuya aplicación afecta los principios de igualdad y no discriminación: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Incorpora estereotipos o prejuicios que pueden propiciar prácticas de perfilamiento racial y/o étnico: Sí ( ) No ( X )**

**No aplica: ( )**

En caso de respuesta afirmativa especifique:

**Recomendaciones para incidir en la prevención de prácticas de perfilamiento racial y/o étnico derivadas de la aplicación del Protocolo o Acuerdo.**

**No aplica: ( )**

Derivado de la naturaleza y objeto del Código de su lectura y análisis no se advierten cuestiones específicas que puedan incidir en prácticas de perfilamiento racial y/o étnico.

<sup>182</sup> Hacer referencia al tipo de espacios, eventos y/o situaciones en que debe aplicarse, por ejemplo: eventos deportivos, mítines, manifestaciones, marcha, concentración, linchamiento.

No obstante lo anterior, se considera importante valorar incluir en dicho instrumento una disposición expresa orientada a la prohibición de la discriminación racial y el perfilamiento racial, vinculados entre otros elementos a los siguientes: origen étnico o nacional, idioma, características físicas, características genéticas, forma de vestir, condición migratoria, condición de afrodescendencia. De forma precisa, debe prohibirse el perfilamiento y la discriminación racial de personas negras, migrantes, indígenas y afrodescendientes.

Esto, tiene particular relevancia en términos de la Ciudad Intercultural, Pluriétnica y Pluricultural que reconoce y promueve la CPCM, a través de su artículo segundo<sup>183</sup>.

Asimismo, se recomienda revisar el Código en razón de los estándares en materia de derechos humanos y disposiciones que establece la CPCM, a fin de advertir los criterios, principios y disposiciones que exigen armonizarse con ésta.

---

<sup>183</sup> Artículo 2. De la naturaleza intercultural, pluriétnica, plurilingüe y pluricultural de la Ciudad

1. La Ciudad de México es intercultural, tiene una composición plurilingüe, pluriétnica y pluricultural sustentada en sus habitantes; sus pueblos y barrios originarios históricamente asentados en su territorio y en sus comunidades indígenas residentes. Se funda en la diversidad de sus tradiciones y expresiones sociales y culturales.

2. La Ciudad de México se enriquece con el tránsito, destino y retorno de la migración nacional e internacional.

3. La Ciudad de México es un espacio abierto a las personas internamente desplazadas y a las personas extranjeras a quienes el Estado Mexicano les ha reconocido su condición de refugiado u otorgado asilo político o la protección complementaria.



## Anexo 4. Solicitudes de información y respuestas

Plataforma Nacional de Transparencia 22/10/2021 17:05:53 PM  
 Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México  
 Acuse de recibo de solicitud de acceso a la información pública

### Datos del solicitante

<b>Nombre completo del solicitante</b>	Consultoría Género Derechos Humanos
<b>Nombre, denominación o razón social del solicitante</b>	
<b>Nombre del representante y/o del autorizado</b>	
<b>Correo electrónico</b>	consultoriageneroydh@gmail.com

### Solicitud de información

<b>Folio de la solicitud</b>	090161721000105
<b>Tipo de solicitud</b>	Información pública
<b>Institución a la que solicitas información</b>	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
<b>Fecha y hora de registro</b>	22/10/2021 17:05:53 PM
<b>Fecha de recepción</b>	25/10/2021

<b>Detalle de la solicitud</b>	<p>1. ¿Cuántas personas indígenas se han detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando.</p> <p>2. ¿Cuántas personas afroamericanas y cuántas afrodescendientes se han detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando.</p> <p>3. ¿Cuántas personas migrantes o provenientes de otra nación, han sido detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando.</p>
--------------------------------	---

<b>Información complementaria</b>	
<b>Archivo adjunto de solicitud</b>	
<b>Medio para recibir notificaciones</b>	Correo electrónico
<b>Formato para recibir la información solicitada</b>	Electrónico a través del sistema de solicitudes de acceso a la información de la PNT
<b>Solicitud para exentar pago por reproducción y/o envío por circunstancias socioeconómicas</b>	Deseo exentar la reproducción y/o envío, ya que sólo requiero del envío en forma electrónica.

### Plazos de respuesta o posibles notificaciones

<b>Respuesta a la solicitud</b>	9 días hábiles	05/11/2021
<b>En su caso, prevención para aclarar o completar la solicitud de información</b>	3 días hábiles	28/10/2021
<b>Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo</b>	16 días hábiles	17/11/2021

Plataforma Nacional de Transparencia

22/10/2021 17:05:53 PM

**Datos Estadísticos**

<b>Ámbito Académico</b>	
<b>Ámbito Empresarial</b>	Investigador
<b>Ámbito Gubernamental</b>	Investigador
<b>Medios de Comunicación</b>	
<b>Organismos de Sociedad Civil</b>	
<b>Otros Ámbitos</b>	
<b>Nacionalidad</b>	

**Accesibilidad y lenguas indígenas**

<b>Nombre de lengua indígena o localidad donde se habla</b>	
<b>Entidad</b>	
<b>Municipio o localidad</b>	

**Aviso de privacidad**

<https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/avisoprivacidadpagina>

**Fundamento legal**

Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México

Artículo 196

El solicitante que no reciba respuesta del Sujeto Obligado o no esté conforme con la respuesta del mismo, podrá interponer un recurso de revisión ante el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. (Artículos 233 primer párrafo, 234, 236 y 237 de la LTAIPRC).

<b>Autenticidad del Acuse</b>	2f88ec5cc44c39e589a15c48a5e5cca
-------------------------------	---------------------------------

Plataforma Nacional de Transparencia 22/10/2021 17:02:44 PM  
 Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos  
 Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México  
 Acuse de recibo de solicitud de acceso a la información pública

**Datos del solicitante**

<b>Nombre completo del solicitante</b>	Consultoría Género Derecho Humanos
<b>Nombre, denominación o razón social del solicitante</b>	
<b>Nombre del representante y/o del autorizado</b>	
<b>Correo electrónico</b>	consultoriageneroydh@gmail.com

**Solicitud de información**

<b>Folio de la solicitud</b>	092453821000381
<b>Tipo de solicitud</b>	Información pública
<b>Institución a la que solicitas información</b>	Fiscalía General de Justicia de la CDMX
<b>Fecha y hora de registro</b>	22/10/2021 17:02:44 PM
<b>Fecha de recepción</b>	25/10/2021

<b>Detalle de la solicitud</b>	<p>1. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas indígenas, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando.</p> <p>2. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas afrodescendientes, en caso de existir esta clasificación, y a cuántas afroamericanas en caso de existir esta clasificación, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando.</p> <p>3. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron a personas migrantes o provenientes de otra nación, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021, especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando?</p>
--------------------------------	--

<b>Información complementaria</b>	
-----------------------------------	--

<b>Archivo adjunto de solicitud</b>	
-------------------------------------	--

<b>Medio para recibir notificaciones</b>	Correo electrónico
--	--------------------

<b>Formato para recibir la información solicitada</b>	Electrónico a través del sistema de solicitudes de acceso a la información de la PNT
---	--

<b>Solicitud para exentar pago por reproducción y/o envío por circunstancias socioeconómicas</b>	Solicito exentar el pago de cualquier cargo, ya que quiero recibir la información vía electrónica.
--	--

**Plazos de respuesta o posibles notificaciones**

<b>Respuesta a la solicitud</b>	9 días hábiles	08/11/2021
<b>En su caso, prevención para aclarar o completar la solicitud de información</b>	3 días hábiles	28/10/2021
<b>Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo</b>	16 días hábiles	18/11/2021

Plataforma Nacional de Transparencia

22/10/2021 17:02:44 PM

**Datos Estadísticos**

<b>Ámbito Académico</b>	
<b>Ámbito Empresarial</b>	Investigador
<b>Ámbito Gubernamental</b>	Investigador
<b>Medios de Comunicación</b>	
<b>Organismos de Sociedad Civil</b>	
<b>Otros Ámbitos</b>	
<b>Nacionalidad</b>	Mexicana

**Accesibilidad y lenguas indígenas**

<b>Nombre de lengua indígena o localidad donde se habla</b>	
<b>Entidad</b>	
<b>Municipio o localidad</b>	
<b>Formato accesible o preferencia de accesibilidad</b>	

**Aviso de privacidad**

<https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/avisoprivacidadpagina>

**Fundamento legal**


Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México  
 Artículo 196

El solicitante que no reciba respuesta del Sujeto Obligado o no esté conforme con la respuesta del mismo, podrá interponer un recurso de revisión ante el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. (Artículos 233 primer párrafo, 234, 236 y 237 de la LTAIPRC).

<b>Autenticidad del Acuse</b>	ec006bb43183dd4102c3993bb82c79ae
-------------------------------	----------------------------------




## Respuestas de la autoridad



Fiscalía  
General  
de Justicia  
Ciudad de México

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD  
DE TRANSPARENCIA



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Ciudad de México, a 04 de noviembre de 2021  
FGJCDMX/110/7300/21-11


**C. CONSULTORÍA GÉNERO DERECHO HUMANOS  
P R E S E N T E**

Por instrucciones de la Licenciada Ernestina Godoy Ramos, Fiscal General de Justicia de la Ciudad de México y con fundamento en lo previsto en los artículos 6 fracción XLII, 93 fracciones I, IV, VII y 231 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, hago referencia a su solicitud de información pública recibida en esta Unidad de Transparencia con el folio 092453821000381, la cual se transcribe a continuación:


“1. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas indígenas, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando. 2. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas afrodescendientes, en caso de existir esta clasificación, y a cuántas afromexicanas en caso de existir esta clasificación, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando. 3. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron a personas migrantes o provenientes de otra nación, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021, especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando?” (sic)

Al respecto y considerando que esta Unidad de Transparencia actúa como vínculo entre el solicitante y las demás unidades administrativas del Sujeto Obligado que pudieran detentar la información conforme a sus atribuciones - de conformidad con lo previsto en el artículo 211 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y los numerales 1.2 fracción I, 1.12 y 1.12.1 de los Lineamientos en Materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y Protección de Datos Personales de la Procuraduría General de Justicia en la Ciudad de México, en relación con el TERCERO TRANSITORIO de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de

Gral. Gabriel Hernández 56. P.B., Col. Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc,  
C.P. 06720, Ciudad de México.  
Tel. 53455202




ECR



Fiscalía  
General  
de Justicia  
Ciudad de México

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD  
DE TRANSPARENCIA



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Justicia de la Ciudad de México - una vez realizada la solicitud de información que usted requiere al área correspondiente, ésta emite respuesta mediante:


- Oficio No. UET/CTPIC/05942/11-2021, suscrito y firmado por la Lic. Jessica Irene Ríos Ortega, Coordinadora de Transparencia Proactiva de Información Criminal de la Unidad de Estadística y Transparencia (cuatro fojas simples), así como el siguiente enlace electrónico:  
<https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/618/32e/0da/61832e0da947b077371832.xlsx>

Para cualquier duda o comentario relacionado con esta respuesta, quedamos a sus órdenes en el número telefónico 5553455202, en un horario de atención de 09:00 a 15:00 horas.

Finalmente, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 233 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, se hace de su conocimiento que si no está satisfecho con la respuesta que se le otorga podrá inconformarse por medio de un Recurso de Revisión ante el Instituto de Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, para el cual dispondrá de un término de 15 días hábiles.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.


ATENTAMENTE



MTRA. MIRIAM DE LOS ANGELES SAUCEDO MARTÍNEZ  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA

ECR

Gral. Gabriel Hernández 56. P.B., Col. Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc,  
C.P. 06720, Ciudad de México.  
Tel. 53455202





ORGANO DE POLITICA CRIMINAL  
UNIDAD DE ESTADÍSTICA Y TRANSPARENCIA  
COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA PROACTIVA  
DE INFORMACIÓN CRIMINAL



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Ciudad de México, a 03 de noviembre de 2021

OFICIO NÚM. UET/CTPIC/05942/11-2021

Asunto: Solicitud de información con número de folio 092453821000381

**MTRA. MIRIAM DE LOS ÁNGELES SAUCEDO MARTÍNEZ**  
**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA**  
**PRESENTE**

Por instrucciones del C. Rodrigo Antonio Sánchez Castellanos, Titular de la Unidad de Estadística y Transparencia, con fundamento en los artículos 2, 3, 193, 194, 195, 201, 209, 211 y 219 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; 5 fracción V del Acuerdo FGJCDMX/24/2020 por el que se declara y avisa la cesación de funciones, el inicio de funciones, la creación y la modificación de denominación de distintas unidades administrativas, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 29 de julio de 2020, y en atención a su similar **FGJCDMX/110/7055/2021-10**, de fecha 25 de octubre del 2021, mediante el cual remite la solicitud de información de la **C. CONSULTORÍA GÉNERO DERECHOS HUMANOS**, con número de folio **092453821000381**, de fecha 22 de octubre del 2021, que a la letra señala lo siguiente:

"1.- ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas indígenas, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando. 2. ¿Cuántas carpetas de investigación se abrieron o se tienen por personas afrodescendientes, en caso de existir esta clasificación, y a cuántas afrodescendientes en caso de existir esta clasificación, como sujeto activo del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando. 3. ¿ Cuántas carpetas de investigación se abrieron a personas migrantes o provenientes de otra nación, como sujeto activo



Gral. Gabriel Hernández 56, 5º Piso, colonia Doctores  
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720, Ciudad de México  
T. 5345 5204



ORGANO DE POLITICA CRIMINAL  
UNIDAD DE ESTADÍSTICA Y TRANSPARENCIA  
COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA PROACTIVA  
DE INFORMACIÓN CRIMINAL



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Ciudad de México, a 03 de noviembre de 2021  
OFICIO NÚM. UET/CTPIC/05942/11-2021

Asunto: Solicitud de información con número de folio 092453821000381

Del delito, del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021, especificando los casos por las clasificaciones de sexo, edad, autoridad que detuvo, alcaldía o delegación en que se detuvo y delito por el que se está investigando?" (SIC)

En relación a la información solicitada, le comunico que de conformidad con las atribuciones legales que ejerce esta Unidad de Estadística y Transparencia y después de una revisión exhaustiva y razonada en la base de datos que detenta esta Unidad, no se cuenta con la información como lo solicita el peticionario, no obstante, y atendiendo al principio de máxima publicidad, se hace entrega de la incidencia delictiva de delitos del fuero común de la Ciudad de México, del periodo 2018 al 2021, así como las puestas a disposición de delitos del fuero común desagregado por nacionalidad, en la Ciudad de México en el periodo 2018 al 2021, siendo el nivel de desagregación con que se cuenta.

En razón del volumen de la información, se hará llegar a través de la siguiente liga electrónica:

- <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/618/32e/0da/61832e0da947b077371832.xlsx>

Por lo que respecta a la información entregada, le comunico que no se puede precisar que se refiera a "... se abrieron o se tienen por personas indígenas como sujeto activo del delito, autoridad que detuvo, se abrieron a personas migrantes como sujeto activo del delito, se tienen por personas afrodescendientes, cuántas afrodescendientes en caso de existir esta clasificación."...(sic);



Gral. Gabriel Hernández 56, 5º Piso, colonia Doctores  
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720, Ciudad de México  
T. 5345 5204



ORGANO DE POLÍTICA CRIMINAL  
UNIDAD DE ESTADÍSTICA Y TRANSPARENCIA  
COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA PROACTIVA  
DE INFORMACIÓN CRIMINAL



Ciudad de México, a 03 de noviembre de 2021  
OFICIO NÚM. UET/CTPIC/05942/11-2021

Asunto: Solicitud de información con número de folio 092453821000381

lo anterior es así en virtud que esta Unidad, recaba y sistematiza la información generada por áreas sustantivas en materia de incidencia delictiva, para ser utilizada en las acciones de coordinación y la toma de decisiones para el combate a la delincuencia y la disminución del índice delictivo, para ello, cuenta con un Sistema de Información de Estadística Delictiva (SIED), mismo que es alimentado inicialmente de un proceso de importación de las bases de datos de información básica del Sistema de Interoperatividad de actuaciones Procedimentales (SIAP), en el cual, se lleva a cabo el registro, control y seguimiento de las actuaciones del personal ministerial, policial y pericial, dicho sistema se integra por los módulos, campos y formatos necesarios de acuerdo a los requerimientos formulados y necesidades expresadas por las áreas usuarias, los cuales deberán ser utilizados acorde a lo establecido por la Dirección General de Tecnología y Sistemas Informáticos (DGTSI), en dicho sistema esta Unidad de Estadística y Transparencia extrae 16 campos para proporcionar información de incidencia delictiva de la carpeta de investigación; los campos a que se hace referencia son los siguientes: indagatoria, fecha de inicio, hora de inicio, coordinación territorial de inicio, tipo impacto, delito, modalidad, fecha de hechos, hora de hechos, calle 1 hechos, calle 2 hechos, colonia hechos, alcaldía hechos, coordinación territorial de hechos, coordenada X, coordenada Y; así como para proporcionar información de puestas a disposición, se extraen 7 campos de la carpeta de investigación; los campos a los que se hace referencia son: fecha de inicio, hora de inicio, delito, categoría delito, edad, sexo y alcaldía; en ese orden de ideas, únicamente se cuenta con información de los campos antes citados, y **no con el nivel de desagregación solicitado**. Cobra relevancia lo que dispone el artículo 219 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, el cual establece:

**"Los sujetos obligados entregarán documentos que se encuentren en sus archivos. La obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento de la misma, ni el presentarla conforme al interés particular del solicitante sin perjuicio de lo anterior, los sujetos obligados procurarán sistematizar la información."**



Gral. Gabriel Hernández 56, 5º Piso, colonia Doctores  
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720, Ciudad de México  
T. 5345 5204



ORGANO DE POLÍTICA CRIMINAL  
UNIDAD DE ESTADÍSTICA Y TRANSPARENCIA  
COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA PROACTIVA  
DE INFORMACIÓN CRIMINAL



Ciudad de México, a 03 de noviembre de 2021  
OFICIO NÚM. UET/CTPIC/05942/11-2021

Asunto: Solicitud de información con número de folio 092453821000381

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE  
LA COORDINADORA DE TRANSPARENCIA PROACTIVA DE  
INFORMACIÓN CRIMINAL

LIC. JESSICA IRENE RÍOS ORTEGA

C.c.p. C. Rodrigo Antonio Sánchez Castellanos. Titular de la Unidad de Estadística y Transparencia. Para su conocimiento y en atención al número de turno 008446.



Gral. Gabriel Hernández 56, 5º Piso, colonia Doctores  
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720, Ciudad de México  
T. 5345 5204

# Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México



CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA



Ciudad de México, a 28 de octubre de 2021  
CJSL/UT/1925/2021

## ESTIMADA PERSONA SOLICITANTE PRESENTE

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 apartados A, D y E de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 3, 6 fracciones XXV y XXXVIII, 19, 92, 93 fracciones I, IV, VI inciso c), VII, 112 fracción I, 192, 193, 194, 195, 200 primer párrafo, 204 y 205 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; y numeral 3, fracción III, 7, 10, fracciones III, VII, primer párrafo, de los Lineamientos para la Gestión de Solicitudes de Información Pública y de Datos Personales en la Ciudad de México, hago referencia a su solicitud de acceso a la información pública con número de folio 090161721000105, consistente en:

1. ¿Cuántas personas indígenas se han detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando.
2. ¿Cuántas personas afromexicanas y cuántas afrodescendientes se han detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando.
3. ¿Cuántas personas migrantes o provenientes de otra nación, han sido detenido por faltas administrativas del 1 de enero de 2018 al 1 de octubre de 2021? Especificando los casos con la clasificación por sexo, edad, autoridad que presentó, alcaldía o delegación, autoridad que detuvo y falta administrativa por el que se está investigando." (SIC)

En atención a la misma, se hace de su conocimiento que las atribuciones conferidas a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, en la Ley Orgánica y del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, son las siguientes:

"**Artículo 43.** A la Consejería Jurídica y de Servicios Legales corresponde el despacho de las materias relativas a las funciones de orientación, asistencia, publicación oficial y coordinación de asuntos jurídicos; regularización de la tenencia de la tierra; elaboración y revisión de los proyectos de iniciativas de leyes y decretos que presente la persona titular de la Jefatura de Gobierno al Congreso Local, así como de los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos y



CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

administrativos que se sometan a consideración de la persona titular de la Jefatura de Gobierno, y la prestación de los servicios relacionados con el Registro Civil, el Registro Público de la Propiedad y de Comercio, el Archivo General de Notarías y Justicia Cívica. Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar la función jurídica de la Administración Pública de la Ciudad, con excepción de la materia fiscal;
- II. Asesorar jurídicamente a la persona titular de la Jefatura de Gobierno en los asuntos que ésta le encomiende;
- III. Elaborar y revisar en su caso los proyectos de iniciativas de leyes y decretos que la persona titular de la Jefatura de Gobierno presente al Congreso, con excepción de aquellas que se refieran a la materia fiscal;
- IV. Elaborar y revisar los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos de naturaleza similar, con la finalidad de someterlos a consideración y, en su caso, firma de la persona titular de la Jefatura de Gobierno;
- V. Elaborar los proyectos de Leyes; Reglamentos y otros instrumentos jurídicos que le señale la persona titular de la Jefatura de Gobierno;
- VI. Elaborar el proyecto de agenda legislativa de la persona titular de la Jefatura de Gobierno, atendiendo a las propuestas de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad y someterlo a la consideración de la misma;
- VII. Definir, unificar, sistematizar y difundir los criterios para la interpretación de las disposiciones jurídicas que normen el funcionamiento de la Administración Pública de la Ciudad, así como unificar los criterios que deben seguir las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Entidades y Alcaldías de la Administración Pública de la Ciudad;
- VIII. Asesorar jurídicamente a las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Entidades y Alcaldías de la Administración Pública, cuando éstas, así lo soliciten;
- IX. Vigilar, en el ámbito jurídico-procesal, el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades de la Ciudad, especialmente por lo que se refiere a los derechos humanos y sus garantías, así como dictar las disposiciones administrativas necesarias para tal efecto;
- X. Tramitar, substanciar y dejar en estado de resolución los recursos administrativos interpuestos en contra de actos y resoluciones de la persona titular de la Jefatura de Gobierno y de las personas titulares de las Dependencias, así como substanciar en su caso los procedimientos contenciosos;
- XI. Intervenir en los juicios de amparo, cuando la persona titular de la Jefatura de Gobierno tenga el carácter de autoridad responsable, exista solicitud de la autoridad responsable o medie instrucción de la persona titular de la Jefatura de Gobierno, así como supervisar todas las etapas de su proceso y la elaboración de los informes previos y con justificación cuando la importancia del asunto así lo amerite;
- XII. Participar, junto con las demás dependencias competentes, en la actualización y simplificación del marco normativo jurídico;
- XIII. Dirigir, organizar, supervisar y controlar la defensoría de oficio del fuero común en la Ciudad, de conformidad con la Ley de la materia, así como prestar los servicios de defensoría de oficio, de orientación y asistencia jurídica;
- XIV. Publicar, difundir y distribuir la Gaceta Oficial de la Ciudad de México;



# Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO  
CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

**XV.** Certificar, en la esfera de sus atribuciones, los documentos expedidos por la persona titular de la Jefatura de Gobierno y aquellos expedidos por los servidores públicos adscritos a la propia Consejería Jurídica y de Servicios Legales en el desempeño de sus funciones;

**XVI.** Expedir copias certificadas, excepto en materia fiscal, de los documentos que obren en los archivos de las Dependencias, previa autorización y envío de los mismos por la persona titular de la dependencia de que se trate. Sin perjuicio de la facultad que tiene la o el titular de cada dependencia de certificar los documentos que obren en sus archivos y los expedidos por los servidores públicos que les estén subordinados en el ejercicio de sus atribuciones;

**XVII.** Tramitar y substanciar debidamente los expedientes de expropiación, de ocupación temporal o de limitación de dominio, para los efectos que establece el artículo 20 Bis de la Ley de Expropiación, o en su caso, los que establezca la Ley de Expropiación de la Ciudad de México; así como conocer y resolver el recurso administrativo de revocación respectivo;

**XVIII.** Prestar los servicios relacionados con las funciones encomendadas por las disposiciones jurídicas al Registro Civil;

**XIX.** Prestar los servicios relacionados con las funciones encomendadas por las disposiciones jurídicas al Registro Público de la Propiedad y de Comercio de la Ciudad de México;

**XX.** Dirigir, organizar y supervisar el Archivo General de Notarías; elaborar los lineamientos y criterios técnico-jurídicos a los que se sujetará el mismo, en general, prestar los servicios relacionados con éste, así como crear, administrar y resguardar la base de datos que contenga los avisos de testamento otorgados en la Ciudad o ante cónsul, proporcionando dicha información al Registro Nacional de Avisos de Testamento y remitir a los jueces y notarios los resultados de las búsquedas que a su vez expida el Registro Nacional de Avisos de Testamento;

**XXI.** Coordinar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia de jurados, panteones, consejos de tutelas, registro público de la propiedad y de comercio, registro civil, archivo general de notarías, legalizaciones, exhortos y bienes mostrencos, así como intervenir en materia de cultos conforme a las Leyes de la materia;

**XXII.** Proponer a la persona titular de la Jefatura de Gobierno el nombramiento y remoción de los jueces y secretarios de los Juzgados Cívicos, así como el número de estos Juzgados en la Ciudad y su ámbito de jurisdicción territorial;

**XXIII.** De conformidad (sic) las disposiciones aplicables de la Ley de Cultura Cívica para la Ciudad de México, elaborar los lineamientos y criterios técnico-jurídicos a los que se sujetarán los Juzgados Cívicos, supervisando y vigilando el funcionamiento de los mismos;

**XXIV.** Previa opinión de la Secretaría de Gobierno, en cuanto a la posible concertación, coadyuvar en la elaboración y sancionar los convenios, contratos y demás instrumentos jurídicos y administrativos relativos a la coordinación con la administración pública federal y con los gobiernos estatales y municipales;

**XXV.** Emitir, en coordinación con la Secretaría de Administración y Finanzas, los lineamientos generales para la suscripción de convenios, contratos y demás instrumentos jurídicos que en el ámbito de sus respectivas competencias acuerden las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública de la Ciudad;

**XXVI.** Someter a la consideración de la persona titular de la Jefatura de Gobierno el otorgamiento de patentes de notario y aspirante, así como establecer los lineamientos y criterios técnico-jurídicos para la aplicación y supervisión del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia notarial y recibir, tramitar, substanciar y resolver las quejas en contra de notarios;

Candelaria de los Patos S/N, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290 Alcaldía Venustiano Carranza, Ciudad de México, Teléfono 55225140 ext. 104

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO  
CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

**XXVII.** Tramitar los indultos que se vayan a conceder a los reos sentenciados por delitos de competencia de los Tribunales del Fuero Común en la Ciudad;

**XXVIII.** Presidir la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno de la Ciudad de México, integrada por los responsables de las áreas de asuntos jurídicos de las Dependencias, que tendrá por objeto la coordinación en materia jurídica; también podrá invitarse a participar en la Comisión a los responsables de las áreas jurídicas de los Órganos Desconcentrados y Entidades cuando así lo estime conveniente la persona titular de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales;

**XXIX.** Promover, apoyar y ejecutar las acciones y programas de regularización de la tenencia de la tierra y en su caso, proponer a la persona titular de la Jefatura de Gobierno por conducto de la Secretaría de Gobierno, que emita la declaratoria correspondiente de expropiación u ocupación en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

**XXX.** Celebrar, otorgar y suscribir contratos, convenios, escrituras públicas y demás actos jurídicos de cualquier índole en el ámbito de su competencia;

**XXXI.** Realizar en coordinación con el Colegio de Notarios de la Ciudad de México y con las autoridades fiscales y administrativas competentes, la Jornada Notarial en términos de lo dispuesto por la Ley del Notariado de la Ciudad de México; y

**XXXII.** Las demás que le atribuyan las Leyes y otros ordenamientos jurídicos."

De los supuestos anteriores, **se concluye que la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, no es el Sujeto Obligado competente**, por lo que con fundamento en el artículo 200 de la Ley citada; y los numerales 10, fracción VII, primer párrafo y 19 de los Lineamientos para la Gestión de Solicitudes de Información Pública y de Datos Personales en la Ciudad de México; y el numeral 4.1, último párrafo de los Lineamientos de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México en Materia de Acceso a la Información, Transparencia, Rendición de Cuentas y Protección de Datos Personales, esta Unidad de Transparencia canalizó su solicitud a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, de conformidad con el siguiente artículo:

Lej Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal

"Artículo 21.- Las categorías de los grupos jerárquicos se conformarán para la realización primordial de las siguientes funciones:

II. Servicios:

...

b) Realización de acciones específicas en zonas determinadas a efecto de ubicarse anticipadamente para evitar la comisión de ilícitos o realizar detenciones en casos de comisión flagrante;

..."

Así mismo se le proporcionan los datos de referencia de dicha Unidad de Transparencia.

Candelaria de los Patos S/N, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290 Alcaldía Venustiano Carranza, Ciudad de México, Teléfono 55225140 ext. 104

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

## Responsable de la Unidad de Transparencia

**MTRA. NAYELI HERNÁNDEZ GÓMEZ**

Directora Ejecutiva de la Unidad de Transparencia  
correo electrónico: [nhernandez@ssc.cdmx.gob.mx](mailto:nhernandez@ssc.cdmx.gob.mx)



Recibe asesoría y orientación en un horario de 09:00 a 15:00 h. en días hábiles

☎ 5242 5100 ext. 7801

✉ [ofinpub00@ssc.cdmx.gob.mx](mailto:ofinpub00@ssc.cdmx.gob.mx)



Calle Ermita s/n, PB,  
col. Narvarte Poniente,  
alcaldía Benito Juárez,  
C.P. 03020

No obstante lo anterior, en caso de alguna duda o aclaración con respecto a la respuesta emitida, por la Unidad Administrativa, estoy a sus órdenes en el número telefónico 5555102649 ext. 133.

Es importante mencionar que usted puede ejercer su derecho para interponer un recurso de revisión, en contra de la presente respuesta, lo anterior, con fundamento en los artículos 234, fracción III, 236 y 237 de la Ley de transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, en un término de 15 días hábiles a partir de la notificación de la respuesta.

**“Artículo 234.** El recurso de revisión procederá en contra de:

...

**III. La declaración de incompetencia por el sujeto obligado;**

...

**Artículo 236.** Toda persona podrá interponer, por sí o a través de su representante legal, el recurso de revisión, mediante escrito libre o a través de los formatos establecidos por el Instituto para tal efecto o por medio del sistema habilitado para tal fin, dentro de los quince días siguientes contados a partir de:

**I. La notificación de la respuesta a su solicitud de información; o**

**II. El vencimiento del plazo para la entrega de la respuesta de la solicitud de información, cuando dicha respuesta no hubiere sido entregada.**

**Artículo 237.** El recurso de revisión deberá contener lo siguiente:

**I. El nombre del recurrente y, en su caso, el de su representante LEGAL o mandatario, así como del tercero interesado, si lo hay;**

Candelaria de los Patos S/N, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290 Alcaldía Venustiano Carranza, Ciudad de México, Teléfono 55225140 ext. 104

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

**II. El sujeto obligado ante el cual se presentó la solicitud;**

**III. El domicilio, medio electrónico para oír y recibir notificaciones, o la mención de que desea ser notificado por correo certificado; en caso de no haberlo señalado, aún las de carácter personal, se harán por estrados;**

**IV. El acto o resolución que recurre y, en su caso, el número de folio de respuesta de solicitud de acceso, o el documento con el que acredite la existencia de la solicitud o los datos que permitan su identificación en el sistema de solicitudes de acceso a la información;**

**V. La fecha en que se le notificó la respuesta al solicitante o tuvo conocimiento del acto reclamado, o de presentación de la solicitud en caso de falta de respuesta;**

**VI. Las razones o motivos de inconformidad, y**

**VII. La copia de la respuesta que se impugna, salvo en caso de falta de respuesta de solicitud.**

Adicionalmente se podrán anexar las pruebas y demás elementos que se consideren procedentes hacer del conocimiento del Instituto.

En ningún caso será necesario que el particular ratifique el recurso de revisión interpuesto.”

Aunado a lo anterior, se le hace saber el contenido de los artículos Décimo y Décimo Primero del Procedimiento para la Recepción, Substanciación, Resolución y Seguimiento de los Recursos de Revisión interpuestos en materia de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales en la Ciudad de México, emitidos por el Instituto mencionado, usted podrá promover el recurso de revisión, mediante cualquiera de las vías siguientes:

**“DÉCIMO.-** La interposición de los recursos de revisión ante el Instituto, podrán realizarse por sí o a través de representante legal o mandatario, mediante simple designación, para que actúe en su nombre en el procedimiento del recurso de revisión en materia de acceso a la Información Pública. Para el caso de recurso de revisión en materia de Protección de Datos Personales, la representación se acreditará de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.

**I. DIRECTA:** A través de escrito material que sea presentado en la Unidad de Correspondencia del Instituto, ubicada en calle La Morena número 865, local 1, Colonia Narvarte Poniente, Delegación Benito Juárez, código postal 03020;

**II. ANTE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DEL SUJETO OBLIGADO.** Se podrá presentar recurso de revisión ante la Unidad de Transparencia del Sujeto Obligado que haya dado respuesta a la solicitud de acceso a la información, de manera verbal, por escrito o a través de su correo electrónico.

**III. ELECTRÓNICA:**

a) Por correo electrónico a la cuenta [recursoderevision@infodf.org.mx](mailto:recursoderevision@infodf.org.mx), la cual será administrada por la cual será administrada por la Secretaría Técnica;

b) A través del Sistema Electrónico.

**IV. CORREO CERTIFICADO.**

Candelaria de los Patos S/N, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290 Alcaldía Venustiano Carranza, Ciudad de México, Teléfono 55225140 ext. 104

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS

# Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México



CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

*DÉCIMO PRIMERO.- El horario para la recepción de los recursos de revisión es el siguiente:*

*I. PRESENTACIÓN DIRECTA: De 9:00 a 15:00 horas y de 16:00 a 18:00 horas durante todos los días hábiles del año;*

*II. ANTE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA. De conformidad con los horarios establecidos por la Unidad de Transparencia del Sujeto Obligado;*

*III. PRESENTACIÓN EN MEDIOS ELECTRÓNICOS: De 9:00 a 18:00 horas, zona horaria del centro de los Estados Unidos Mexicanos, en días hábiles.*

*Los recursos de revisión presentados a través de estos medios, después de las 18:00 horas o en días inhábiles, se considerarán recibidos al día y hora hábil siguiente."*

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**LIC. LILIANA PADILLA JÁCOME**  
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DE  
LA CONSEJERÍA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES

MCYR

Candelaria de los Patos S/N, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290 Alcaldía Venustiano Carranza, Ciudad de México, Teléfono 55225140 ext. 104

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS