

Ciudad de México, a 06 de octubre de 2023

DIP. MARÍA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
P R E S E N T E

La que suscribe, diputada Ana Francis Mor (Ana Francis López Bayghen Patiño), integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado D, párrafo primero, incisos a) y b), 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2, XXI, 5, fracción I, 95, fracción II, y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa, la cual se solicita sea turnada a las Comisiones Unidas de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias y de Derechos Humanos.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 10, EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 18 Y EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 19, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y SE MODIFICAN LAS FRACCIONES XIII Y XIV DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La iniciativa que se presenta se realizó con la información brindada por la Coalición Mexicana LGBTTTI+ y Arcus Foundation, quienes tuvieron a bien acercarse con la suscrita para impulsar la propuesta.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros Derechos Humanos, es parte inalienable e inherente de la dignidad humana. Todas las personas tienen el derecho a trabajar para vivir una vida digna por lo que en México el derecho al trabajo tiene sus raíces en los derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917, que incluyó elementos de la Constitución alemana de Weimar en 1919, luego de un largo proceso de desarrollo que se inició con la Revolución Industrial y en nuestro país los derechos sociales son un producto de la Revolución Mexicana, el cual quedó plasmado por el Constituyente en el artículo 123, resultado de la lucha social de la clase trabajadora.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

1. Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;

2. Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; y
3. La dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas para todas las personas.

En el Sistema Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23 prevé:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual;*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Es habitual vincular la discriminación laboral como impedimentos generados para evitar que ciertas personas o grupos puedan acceder a algún empleo. No obstante, también debe de ser percibida como cualquier tipo de mecanismo, requerimiento o situación efectuada para disminuir la probabilidad de que alguna persona sea elegida para ocupar cierta vacante, lo que de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación es una forma de discriminación indirecta. En la búsqueda de acceder a un empleo se identifican requerimientos hostiles y que atentan contra las libertades laborales. Por ejemplo, el estado civil, su identidad de género y su orientación sexual; también les han solicitado la realización de algún tipo de prueba para ingresar a trabajar, entre las que se encuentran psicológicas, de VIH y de embarazo.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2022) realizada por el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), "Las personas trans se enfrentan a prejuicios y actitudes excluyentes con gran arraigo entre la población, la ENADIS 2022 estima que 14.6% de la población de 18 años y más no estaría de acuerdo en contratar a una persona que vive con SIDA o VIH; seguido por el 10.7% rechaza la idea de contratar a personas trans (transgénero, transexual y travesti). En 2022, 22.1% de la población de hombres de 18 años y más no estaría de acuerdo con que se eligiera para la presidencia de la República a una persona trans; mientras que de la población de mujeres de 18 años y más, solo el 2% rechaza la idea de que sea una mujer quien ocupe el cargo.

En otro análisis que realizó el CONAPRED de las quejas de presuntos actos discriminatorios, indicó que del año 2012 al 2018 analizó un total de 166 presuntos actos de discriminación hacia personas trans (77% quejas contra particulares y el resto contra personas del servicio

público), 158 de los casos tenían como principal motivo de discriminación la identidad de género. Las quejas sugieren que la discriminación laboral es especialmente frecuente, puesto que casi un tercio (31%) de ellas se relaciona con dicho ámbito. Por otra parte, casi un quinto se vincula con los servicios al público o con la recreación y el esparcimiento (19% y 17%, respectivamente). Principalmente, se vulneraron los derechos al trato digno (80% de los casos), a la igualdad de oportunidades (32%) y al trabajo como tal (27 %).

En la encuesta sobre discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDISEG) proyecto conjunto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el cual tuvo como objetivo conocer las condiciones de discriminación estructural y de violencia que enfrentan las personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas.

En el ámbito de la salud, siete de cada 10 personas con una identidad de género no normativa dijeron haber tenido alguna experiencia de discriminación durante la atención médica. Los tipos de experiencia que nos reportaron son muy variados; van desde que el personal les hizo sentir incómodas (el más frecuente, con 76.7%), no les dieron el servicio o tratamiento adecuado (38.3%) o recibieron malos tratos y humillaciones (32.6%), hasta no querer establecer contacto físico para la revisión médica. Vivir en un entorno marcado por la discriminación, el rechazo y la violencia tienen consecuencias concretas para las personas con identidades de género no normativas. Otra consecuencia que logró captar la ENDOSIG, fue el deseo de no vivir más, siete de cada 10 hombres trans y personas con otras identidades de género no normativas han tenido ideación suicida; en el caso de las mujeres trans, la cifra llega a casi seis de cada 10. La exclusión y la discriminación que se vive en espacios como en las familias, escuelas, el empleo y los servicios públicos. La discriminación y tiene impactos negativos en el desarrollo del proyecto de vida de las personas trans (CONAPRED, 2018).

La ENDISEG confirma que en la sociedad mexicana existe un ambiente de gran discriminación, hostilidad, acoso y violencia en contra de las personas con una orientación sexual y/o identidad de género no normativas: 86.4 por ciento de las personas participantes considera que en México se respetan poco o nada los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Se percibe una hostilidad generalizada, presente en todos los espacios de socialización. Sobre las percepciones de la discriminación, seis de cada diez personas que respondieron la encuesta se sintieron discriminadas al menos una vez durante los doce meses previos al levantamiento de la ENDISEG. El CONAPRED al analizar la respuesta de acuerdo con la OSIG, se observa que las personas con identidades de género no normativas declaran una mayor prevalencia de discriminación percibida (mujeres trans 74.4%, hombres trans 74.8%, personas con otras identidades de género no normativas 80.2%).

En el Diagnóstico Nacional sobre la Discriminación hacia personas LGBTI en México, realizado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) de la Secretaría de Gobernación y Fundación Arcoíris encontraron datos sobre discriminación que viven las personas trans, según este diagnóstico:

- a) *Siete de cada diez personas trans ha vivido hostigamiento, acoso y discriminación en su trabajo; y*
- b) *Tres de cada cinco personas trans (58%) consideran que no existen establecimientos públicos de salud adecuados para personas LGBTI.*

Los cuestionamientos sobre la identidad de género y la orientación sexual, así como el requerimiento de probar la ausencia de VIH, reflejan una fuerte discriminación directa y por ello pueden ser consideradas aún más graves. Al profundizar en estos requerimientos de mayor gravedad y al analizar a este 18% que afirmó haberlos sufrido, de acuerdo con la orientación sexual de las personas encuestadas, la prueba de VIH es requerida en la mayoría de las veces principalmente para los homosexuales, en comparación con los demás grupos.

II. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el año 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG). El INEGI desarrolló la ENDISEG con el fin de conocer las características sexuales, orientación sexual e identidad de género de la población de 15 años y más. La finalidad fue generar información estadística sobre la población LGBTI+ para conocer aspectos relevantes sobre esta población y que sean de utilidad para quienes toman decisiones de política pública. Entre los datos más importantes de la ENDISEG se encuentran los siguientes:

- En México, la población LGBTTIQ+ asciende a cinco millones de personas (5.1% de la población de 15 años y más), lo que significa que una de cada 20 personas se identifica como población LGBTTIQ+.
- La población Gay, Lesbiana, Bisexual o de otra orientación sexual LGBTTIQ+ asciende a 4.6 millones, lo que representa 4.8 % de las personas de 15 años y más.
- La población Transgénero, Transexual o de otra identidad de género que no coincida con el sexo asignado al nacer es de 909 mil: 0.9 % de las personas de 15 años y más.
- El Estado de México concentra la mayor cantidad de población LGBTTIQ+ con 490 mil personas, seguido de la Ciudad de México, con 311 mil personas y Veracruz, con 308 mil.

La ENDISEG 2021 también indagó sobre la auto identificación de las personas de acuerdo con su identidad de género. La “identidad de género” se define como la manera en que cada persona a partir de su forma de ser, pensar, sentir y actuar se considera a sí misma como hombre, mujer u otro género, y puede corresponder o no con su sexo de nacimiento. De la población de 15 años y más, 96.3 millones (99.1%) se identificaron con una identidad normativa o cisgénero (estos es, cuando la identidad de género de la persona se alinea o coincide con el sexo asignado al nacer) y 909 mil (0.9%) lo hicieron con una identidad de género no normativa T+ (transgénero, transexual, no binario, género fluido, agénero, entre otros); es decir, como

una persona cuya vivencia interna e individual del género no corresponde necesariamente con el sexo asignado al nacer. Para el caso de los hombres, el 0.8% se identificó con una identidad de género T+, mientras que para las mujeres lo hizo el 1.0 por ciento. Del total de personas con identidad de género no normativa T+, 34.8% se identificó transexual o transgénero y el restante 65.2% con una identidad de género diversa .

La Organización de Naciones Unidas (ONU) define identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

El Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) define “trans” como un término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género. (Incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha expresado su “grave preocupación por los actos de violencia y discriminación, en todas las regiones del mundo, cometidos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género”. El 17 de julio de 2011 esta preocupación se materializó en la realización de un estudio documentando las leyes y prácticas discriminatorias de actos de violencia cometidos contra las personas por su orientación sexual e identidad de género. Además, la resolución 17/19 crea el mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género con el objetivo de atender esta preocupación.

El experto Independiente, Víctor Madrigal-Borloz, presentó a la Asamblea General de conformidad con la resolución 32/2 del Consejo de Derechos Humanos, el informe A/73/152 “Informe del Experto Independiente sobre protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”. En el informe, el Experto Independiente examina el proceso de abandono de la tipificación de ciertas formas de género como patología y el alcance pleno del deber del Estado de respetar y promover el respeto del reconocimiento de género como componente de la identidad. También destaca algunas medidas efectivas para garantizar el respeto de la identidad de género y brinda orientación a los Estados sobre cómo abordar la violencia y la discriminación basadas en la identidad de género.

En dicho informe, se ha hecho evidente la violencia y la discriminación que viven las personas trans, al negarse la rectificación de sus documentos de identidad jurídica acordes con su identidad social. Por esta razón se hace el llamado para que los Estados parte realicen adecuaciones a su normatividad interna para garantizar plenamente los Derechos Humanos

de las personas tras. Las personas trans son especialmente vulnerables a las violaciones de los Derechos Humanos cuando los datos de su nombre y sexo que figuran en los documentos oficiales no coinciden con su identidad o expresión de género.

El experto independiente insta a los Estados entre otras recomendaciones en medidas legislativas:

- Revise las leyes y políticas que exacerban el abuso y el acoso policial, la extorsión y los actos de violencia contra las personas por su identidad de género, en particular, las leyes basadas en la decencia pública, la moral, la salud y la seguridad, incluidas las relativas a la mendicidad y la vagancia, y las leyes tipificar como delito las conductas vistas como “indecentes” o “provocativas”, incluidas las leyes que penalizan el trabajo sexual;

En relación con las políticas públicas, la Experta Independiente exhorta a los Estados a:

- Adopte medidas para mejorar la salud y el bienestar de las personas trans y garantice su acceso a servicios de atención de la salud e información relacionada con la salud de buena calidad, lo que incluye considerar la posibilidad de establecer la prestación de atención que afirme el género como una obligación del Estado no depender de un diagnóstico, teniendo en cuenta las mejores prácticas identificadas en el presente informe; Adopte todas las medidas necesarias para eliminar el estigma social asociado con la diversidad de género, incluyendo el desarrollo, implementación y evaluación de una campaña de educación y sensibilización, y en particular, todas las medidas necesarias para proteger a los niños trans y género-diversos de todas las formas de la discriminación y la violencia, incluido el acoso escolar, mediante la sensibilización del público y la aplicación de medidas de seguridad y apoyo;
- Capacitar a los agentes del Estado en todos los sectores, incluyendo salud, educación y justicia, sobre los protocolos apropiados a adoptar y las respuestas a proporcionar en las interacciones y la prestación de servicios a personas trans y género diverso, para lo cual existen abundantes buenas prácticas a nivel internacional como base para actividades de cooperación bilateral y multilateral;
- Elimine los requisitos abusivos como requisitos previos para el cambio de nombre, sexo legal o género, incluida la esterilización forzada, bajo coacción o involuntaria; procedimientos médicos relacionados con la transición, incluidas cirugías y terapias hormonales; someterse a diagnósticos médicos, evaluaciones psicológicas u otros procedimientos o tratamientos médicos o psicosociales; requisitos relacionados con la situación económica; salud; estado civil, familiar o parental; y cualquier opinión de terceros. Esto debe extenderse a garantizar que los antecedentes penales, el estatus migratorio u otro estatus de una persona no se utilicen para evitar un cambio de nombre, sexo legal o género;

- Promulgue sistemas de reconocimiento de género en relación con los derechos de las personas trans a cambiar su nombre y las marcas de género en los documentos de identificación. El procedimiento implicado debe asegurar el debido respeto a la elección libre e informada ya la autonomía corporal.
- En particular, teniendo en cuenta las mejores prácticas identificadas, los procesos deberían:
 - 1) Basarse en la autodeterminación del solicitante;
 - 2) Ser un trámite administrativo sencillo;
 - 3) Ser confidencial;
 - 4) Basarse únicamente en el consentimiento libre e informado del solicitante sin requisitos tales como certificaciones médicas y/o psicológicas u otras que puedan ser irrazonables o patologizantes;
 - 5) Reconocer las identidades no binarias, como las identidades de género que no son ni "hombre" ni "mujer" y ofrecen una multiplicidad de opciones de marcadores de género;
 - 6) Ser accesibles y, en la medida de lo posible, gratuitos y;
 - 7) Examinar los requisitos aparentemente neutrales que son requisitos previos para el cambio de nombre, sexo legal o género para efectos desproporcionados potenciales o reales a la luz de las realidades de las poblaciones trans en cada contexto.

En nuestro país, a nivel de las entidades federativas en materia de reconocimiento de la identidad y expresión de género se ha realizado reformas a los Códigos Civiles y Familiares los estados donde se reconoce el cambio de identidad y expresión de género como un trámite administrativo, son los siguientes: Ciudad de México, Michoacán, Coahuila, Colima, Hidalgo, Nayarit, Chihuahua, Oaxaca, Tlaxcala, San Luis Potosí, Sonora, Jalisco, Quintana Roo, Puebla, Estado de México, Baja California Sur, Morelos, Baja California y Sinaloa.

El cambio del acta de nacimiento es el primer paso, para lograr el pleno reconocimiento y ejercicio de Derechos Humanos de las personas trans. A nivel federal la Secretaría de Gobernación a través del Registro Nacional de Población, realiza el cambio de la Clave Única de Registro de Población (CURP) y el Instituto Nacional Electoral (INE) actualmente expide todas las credenciales de electoral a las personas trans que han realizados su trámite de cambio de acta; también la Secretaría de Relaciones Exteriores realiza el cambio de pasaporte.

Estos dos trámites sin duda son un avance importante, sin embargo, existen vacíos legales que dificultan dichos cambios en el ámbito de la educación, la salud, cuestiones fiscales y seguridad social.

III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN

Para hacer frente a la discriminación estructural y generalizada hacia las personas trans a nivel mundial se han impulsado iniciativas para el cambio normativo para generar políticas públicas como medidas nivelación y acciones afirmativas. Por ejemplo, en los países de la región de

América Latina, Uruguay aprobó la Ley de Identidad de Género en el año 2009, este cuerpo normativo permite que las personas trans puedan acceder a su documento de identidad. **En 2018 el Congreso de Uruguay aprobó la Ley Integral para Personas Trans** este cuerpo normativo tiene por objeto el diseño, promoción e implementación de políticas públicas y de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a las personas trans que residen en ese país, además reconoce a las personas trans como víctimas de discriminación y estigmatización por su condición. **Este marco normativo contempla:**

- Sumar el concepto de identidad de género como categoría en Sistemas Nacionales de Estadística. Es decir que reconoce la identidad y singularidad del colectivo al incluirlo en censos, encuestas e informes.
- **Otorgar el 1 por ciento de cupo laboral para personas trans en convocatorias de empleo público. Los puestos de trabajo deberán ocuparse por sorteo de estos cupos con quienes cumplan los requisitos.**
- Destinar el 1 por ciento de las vacantes de programas de capacitación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional para personas trans.
- Las personas trans nacidas antes del 31 de diciembre de 1975 que hayan sido víctimas de violencia institucional o privadas de libertad por su identidad de género tendrán derecho a una reparación en casos de daño psicológico, moral o físico. Y también si existieron prácticas discriminatorias del Estado que limitaron derechos.

Esta ley es un avance importante para el reconocimiento y la inclusión de las personas trans en todo América Latina, **otro país que ha impulsado leyes con mayor margen de protección para las personas trans es Argentina, que el 24 de junio del 2021 la Cámara de Diputados aprobó la Ley N° 27636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins" , la cual establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población.** Su objetivo es que las personas trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad. Con el propósito de garantizar el cumplimiento del cupo, el Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por travestis, transexuales o transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

La Ley de Cupo Laboral Trans contempla que quienes no hayan finalizado sus estudios puedan terminarlos y seguir capacitándose. Se buscará garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de personas trans con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

En México se ha avanzado en materia de igualdad y no discriminación, actualmente se cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 32 Leyes locales que prohíben la discriminación, en algunos de estos marcos normativos se prevé la prohibición de discriminación por identidad de género, esto es un avance para garantizar el pleno derecho de este grupo históricamente discriminados, además a nivel de las Entidades Federativas 20 Estados permiten la nueva emisión de actas de nacimiento por cambio de identidad de género mediante un trámite administrativo. Además, en el proceso electoral de 2021 las personas trans a nivel Federal y en las Entidades Federativas pudieron participar a través de las figuras de Acciones Afirmativas a cargos de elección en la Cámara de Diputados Federal, Congresos Locales y cabildos municipales.

A nivel federal diversas instituciones han creado Protocolos y materiales específicos para remover los obstáculos que enfrentan las personas trans en el acceso de sus derechos, ejemplo de ello es el “Protocolo para el acceso sin discriminación a la presentación de Servicios de Atención Médica de las Personas LGBTTTTIQA+”, así como la “Guía Protocolizada para la Atención de Personas Transgéneros de la Secretaría de Salud”; los “Lineamientos para el trámite de pasaporte y el documento de identidad y viaje en el territorio nacional de la Secretaría de Relaciones Exteriores para eliminar obstáculos para expedir pasaportes de personas trans”; el “Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación de todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana” aprobado por el Instituto Nacional Electoral. Estas normas y mecanismos de política públicas sin dudas son un primer paso para acabar con las barreras y discriminación que viven las personas trans.

IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 1° párrafo primero, segundo y tercero el principio de igualdad ante la ley y la inequívoca obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad, y el Estado está obligado a efectuar todas aquellas acciones tendientes a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos.

De manera específica en materia de trabajo, el artículo 5° de la Constitución Federal señala que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Por su parte el artículo 123 reconoce el derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

SEGUNDO. Que el artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala que la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento,

goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

TERCERO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México menciona en su artículo 10, *Ciudad productiva*, Apartado B, *Derecho al trabajo*, numeral 1, que la Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. Y menciona que el respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

El numeral 5, del antes citado Apartado B, menciona que las autoridades de la Ciudad establecerán, de conformidad con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, programas de:

e) Protección especial de grupos de atención prioritaria y personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad requieren de una atención especial;

Por su parte el artículo 11, *Ciudad incluyente*, Apartado A, *Grupos de atención prioritaria*, menciona:

La Ciudad de México garantizará la atención prioritaria para el pleno ejercicio de los derechos de 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.

El Apartado B establece:

B. Disposiciones comunes

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

Mientras que en el apartado H de este mismo artículo se señala que la población LGBTTTI+ pertenece a los grupos de atención prioritaria y establece que es obligación de las autoridades

implementar políticas públicas para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión o discriminación por orientación sexual, preferencia sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

CUARTO. Que, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México en su artículo 9° establece las siguientes obligaciones de los entes públicos en materia de prevención y eliminación de la discriminación:

Artículo 9. Es obligación de los entes públicos en el ámbito de sus atribuciones y de las personas servidoras públicas adoptar todas las medidas para el exacto cumplimiento de la presente ley, así como diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación y las formas conexas de intolerancia, mismas que se sustentarán en los principios y perspectivas de:

- a) Igualdad;*
- b) No discriminación;*
- c) Justicia Social;*
- d) Diversidad;*
- e) Dignidad humana;*
- f) Inclusión;*
- g) Accesibilidad;*
- h) Perspectiva de género;*
- i) Transparencia y rendición de cuentas;*
- j) Interés superior de la niñez;*
- k) Cultura de la paz y la no violencia;*
- l) Diseño Universal;*
- m) Interculturalidad;*
- n) Participación Ciudadana;*
- o) Transversalidad;*
- p) Interseccionalidad;*
- q) Progresividad; y*
- r) Máximo uso de recursos*

QUINTO. Que la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad consagra en su artículo 5 que:

Artículo 5. Son obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México, las Alcaldías, el Poder Legislativo, el Poder Judicial y los Organismos Constitucionales Autónomos con base en sus atribuciones y competencias de ley, respetar, promover, proteger y garantizar los derechos de las personas LGBTTTI.

Por su parte el artículo 6° señala lo siguiente:

Artículo 6. El Gobierno de la Ciudad de México, las Alcaldías, el Poder Legislativo, el Poder Judicial y los Organismos Constitucionales Autónomos deberán asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTTTI, garantizando su plena inclusión en la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades, e incorporar medidas contra la discriminación para prevenir o corregir que las personas LGBTTTI sean tratadas de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea en situación comparable, y prohibir las conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Será prioridad adoptar medidas que garanticen el pleno goce de los derechos humanos para aquellas personas LGBTTTI que viven un grado mayor de vulnerabilidad y de discriminación estructural, como son las personas intersexuales, transexuales, transgénero, personas con discapacidad, personas adultas mayores entre otras personas LGBTTTI pertenecientes a otros grupos de atención prioritaria.

En esta misma Ley, en su artículo 13° se establece que:

Las personas LGBTTTTI tienen derecho a participar y ser escuchadas en todo aquello que les afecta, lo que implica que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán medidas y procedimientos administrativos de cualquier naturaleza para la satisfacción de este principio.

V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 10, EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 18 Y EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 19, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y SE MODIFICAN LAS FRACCIONES XIII Y XIV DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

La adecuación normativa propuesta se contiene en el cuadro comparativo siguiente:

**LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO¹**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes:</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. Nombrar y remover libremente a su gabinete o proponer ante el Congreso a las y los integrantes del mismo para su ratificación, en caso de gobierno de coalición. En ambos casos, deberá garantizar la paridad de género en su gabinete;</p> <p>VI. a la XXII. ...</p>	<p>Artículo 10. ...</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. Nombrar y remover libremente a su gabinete o proponer ante el Congreso a las y los integrantes del mismo para su ratificación, en caso de gobierno de coalición. En ambos casos, deberá garantizar la paridad de género y la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias en su gabinete;</p> <p>VI. a la XXII. ...</p>
<p>Artículo 18. Al frente de cada Dependencia habrá una persona titular, quien tiene competencia originaria para atender todos los asuntos a cargo de la Dependencia y de los Órganos Desconcentrados que le sean adscritos.</p> <p>Para el despacho de los asuntos de su competencia, la persona titular de la Dependencia se auxiliará por los subsecretarios, coordinadores generales, directores generales, directores ejecutivos, directores de área, subdirectores de área, jefes de unidad departamental y demás servidores públicos, en los términos que establezca el Reglamento y los Manuales Administrativos que correspondan.</p> <p>La persona titular de la Jefatura de Gobierno garantizará la paridad de género en la conformación de su Gabinete, mediante la promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres.</p>	<p>Artículo 18.</p> <p>...</p> <p>La persona titular de la Jefatura de Gobierno garantizará la paridad de género en la conformación de su Gabinete, mediante la promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres, así como la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias.</p>
<p>Artículo 19. Las personas titulares de las Dependencias y los Órganos Desconcentrados</p>	<p>Artículo 19. ...</p>

¹ Consultada el 04 de octubre de 2023, a las 16:00 en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/1416-ley-organica-del-poder-ejecutivo-y-de-la-administracion-publica-de-la-cdmx-2019#ley-org%C3%A1nica-del-poder-ejecutivo-y-de-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>

<p>serán nombrados y removidas libremente por la persona titular de la Jefatura de Gobierno.</p> <p>Salvo el nombramiento y remoción de la persona titular de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad; que se realizará conforme a lo dispuesto por el artículo 61, numeral 3 de la Constitución Local y demás disposiciones aplicables.</p> <p>La persona titular de la Jefatura de Gobierno debe procurar la paridad de género en el nombramiento de personas titulares de las dependencias y órganos desconcentrados. Asimismo, debe implementar acciones para favorecer la paridad de género en los demás cargos de la Administración Pública.</p>	<p>...</p> <p>La persona titular de la Jefatura de Gobierno debe procurar la paridad de género, así como la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias, en el nombramiento de personas titulares de las dependencias y órganos desconcentrados. Asimismo, debe implementar acciones para favorecer la paridad de género en los demás cargos de la Administración Pública; de igual forma, deberá incluir en al menos el 1% de estos cargos a personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias.</p>
---	---

LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes: I. a la XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p> <p>XIV. Verificar que, la asignación de cargos correspondientes a los mandos medios y superiores de la administración pública de la Alcaldía respete los criterios de igualdad, diversidad, inclusión y paridad de género, considerando que las eventuales sustituciones no rompan estos principios;</p>	<p>Artículo 31. ...</p> <p>I. a la XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad, procurando la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p> <p>XIV. Verificar que, la asignación de cargos correspondientes a los mandos medios y superiores de la administración pública de la Alcaldía respete los criterios de igualdad, paridad de género, diversidad e inclusión para lo cual</p>

<p>XV. a la XVIII. ...</p>	<p>deberá incluir en al menos el 1% de estos cargos a personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias, considerando que las eventuales sustituciones no rompan estos principios;</p> <p>XV. a la XVIII. ...</p>
----------------------------	--

VI. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

PRIMERO. SE MODIFICA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 10, EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 18 Y EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 19, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, para quedar como sigue:

LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 10. ...

I. a la IV. ...

V. Nombrar y remover libremente a su gabinete o proponer ante el Congreso a las y los integrantes del mismo para su ratificación, en caso de gobierno de coalición. En ambos casos, deberá garantizar la paridad de género **y la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias** en su gabinete;

VI. a la XXII. ...

Artículo 18.

...

La persona titular de la Jefatura de Gobierno garantizará la paridad de género en la conformación de su Gabinete, mediante la promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres, **así como la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias**.

Artículo 19. ...

...

La persona titular de la Jefatura de Gobierno debe procurar la paridad de género, **así como la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias**, en el nombramiento de personas titulares de las dependencias y órganos desconcentrados. Asimismo, debe implementar acciones para favorecer la paridad de género en los demás cargos de la Administración Pública; **de igual forma, deberá incluir en al menos el 1% de estos cargos a personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias**.

SEGUNDO. SE MODIFICAN LAS FRACCIONES XIII Y XIV DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, para quedar como sigue:

LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 31. ...

I. a la XII. ...

XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad, **procurando la inclusión de personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias**. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;

XIV. Verificar que, la asignación de cargos correspondientes a los mandos medios y superiores de la administración pública de la Alcaldía respete los criterios de igualdad, **paridad de género, diversidad e inclusión para lo cual deberá incluir en al menos el 1% de estos cargos a personas transgénero, travestis, transexuales y no binarias**, considerando que las eventuales sustituciones no rompan estos principios;

XV. a la XVIII. ...

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Túrnese a la Jefatura de Gobierno para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.



**DIPUTADA ANA FRANCIS MOR
(ANA FRANCIS LÓPEZ BAYGHEN PATIÑO)**

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, a los 10 días de octubre de 2023.