

Ciudad de México, 26 de septiembre de 2023

**DIPUTADA MARÍA GABRIELA SALIDO MAGOS**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO**  
**II LEGISLATURA**

**P R E S E N T E**

La que suscribe, **Diputada Ana Francis López Bayghen Patiño**, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), en el H. Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 122, apartado A, fracciones I y II, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 29; Artículo 4 fracción XXXIX de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, Artículo 2 fracción XXXIX, 5 fracción I, 95 fracción II, 98 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la siguiente iniciativa y solicitamos de manera respetuosa, sea turnada para su análisis y dictamen a las Comisiones Unidas de Igualdad de Género y de Seguridad Ciudadana.

- I. **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 8 Y 9 Y, SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 15 BIS, 15 TER Y 16 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO E IGUALDAD SUSTANTIVA.**



## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Históricamente las mujeres han luchado incansablemente para ser reconocidas como sujetas de derechos. Debido a esta lucha, se ha logrado el acceso a espacios en diferentes ámbitos de la vida pública y privada, lo que ha permitido que las mujeres, niñas y adolescentes puedan desarrollarse libremente en profesiones, actividades y trabajos que antes eran impensables. Específicamente, en el área de la Seguridad Pública, no fue hasta 1972, 111 años después de la creación de la Policía del Distrito Federal (Hoy Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México), que las mujeres lograron desarrollar funciones y actividades operativas en dicha Institución y, en la actualidad, se continúan generando acciones para garantizar que tengan participación en cada parte de la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

La Seguridad Pública ha sido tradicionalmente dominada por hombres debido a una serie de factores históricos, culturales y sociales que han perpetuado estereotipos de género y roles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres. Al respecto, las mujeres han enfrentado discriminación y barreras culturales para ingresar a este ámbito debido a que se las percibe como menos capaces para desempeñar roles relacionados con la seguridad y el orden público, lo que en consecuencia ha dificultado el avance de las mujeres hacia puestos de liderazgo en altos mandos y por tanto, ha perpetuado una cultura organizacional masculinizada.

Derivado de lo anterior los objetivos de la presente Iniciativa **son, en primera instancia, que la Secretaría de Seguridad Ciudadana garantice que existan las condiciones necesarias para que las mujeres que lo deseen se capaciten y puedan postularse para ser Titulares de las Subsecretarías de la Oficialía Mayor, de las Coordinaciones y Direcciones Generales y Ejecutivas de la Secretaría de Seguridad**



Ciudadana de la Ciudad de México para que de esta manera exista alternancia de género en dichos cargos y podamos acercarnos al Principio Constitucional de paridad de género de forma paulatina y constante.

En segunda instancia, se propone la creación de la Unidad Especializada de Género, la cual tendrá el objetivo de generar la política de igualdad dentro de la institución, así como de generar acciones para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia por razones de género que ocurran contra las mujeres dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

### III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN:

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) identifica que para combatir las brechas de género deben existir acciones orientadas para reducir la desigualdad. Entre dichas acciones a implementar está el *principio de paridad de género*, acción afirmativa que busca promover y garantizar la igualdad de género en la representación y participación política, y en otros ámbitos de la sociedad, para que las mujeres puedan llegar a ocupar cargos directivos en diferentes Instituciones gubernamentales.

El principio de paridad de género se basa en reconocer que históricamente ha existido una desigualdad entre hombres y mujeres en términos de participación y representación en la toma de decisiones y en diversos espacios de poder. Esta desigualdad se ha manifestado en la escasa presencia de mujeres en cargos políticos, directivos y en otras posiciones de liderazgo, por lo que ha sido necesario promover la igualdad de oportunidades a partir de una representación equitativa en los órganos de gobierno, en los cargos públicos y en las instituciones que integran la administración pública.



En 2019, como resultado de la lucha de las mujeres, en México se aprobó la reforma constitucional para garantizar la *Paridad en Todo*, un principio legal y político que busca garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos y niveles de representación y toma de decisiones. Esta reforma significó un paso importante para garantizar una mayor participación y representación de las mujeres en la toma de decisiones políticas, por lo que se implementaron cambios en la Ley Electoral de la Ciudad de México para asegurar que las candidaturas para cargos de elección popular sean distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

El principio de paridad también se ha incluido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, donde establece en el artículo 19:

*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<sup>1</sup>.*

Asimismo, se han realizado esfuerzos para promover la igualdad de género en otros ámbitos como el laboral y el educativo, sin embargo, es importante destacar que la lucha por la igualdad de género es un proceso en constante evolución que requiere, a su vez, de la aplicación de acciones afirmativas.

De acuerdo con la ONU, se estima que “se necesitarán hasta 286 años para cerrar las brechas en materia de protección legal y en eliminar las leyes discriminatorias, 140 años para alcanzar la representación equitativa en los puestos de poder y liderazgo en el lugar

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México

[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx//images/leyes/leyes/LEY\\_ORGANICA\\_DEL\\_PODER\\_EJECUTIVO\\_Y\\_DE\\_LA\\_ADMINISTRACION\\_PUBLICA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_4.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx//images/leyes/leyes/LEY_ORGANICA_DEL_PODER_EJECUTIVO_Y_DE_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA_DE_LA_CDMX_4.pdf)



de trabajo, y al menos 40 años para lograr una representación igualitaria en los parlamentos nacionales”.

En México, persiste la brecha de género en cargos de alto mando de la **Administración Pública Federal (APF)**, pues de acuerdo con El Censo Nacional de Gobierno Federal (CNGF), 2022, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de las 278 personas que lideran las dependencias federales, sólo 63 eran mujeres en contraposición a 203 hombres, lo que representó al 73% de la población, mientras que el 4.3% no especificó su género. Cabe señalar que las direcciones lideradas por hombres estuvieron relacionadas a funciones de Asuntos indígenas, Cultura física y/o deporte, Función pública, Protección Civil, Protección y seguridad social y la Reinserción Social. Mientras que las mujeres trabajaron principalmente en áreas relacionadas a Asuntos jurídicos y la Igualdad de género y/o derechos de las mujeres.

En materia de Seguridad Ciudadana, datos proporcionados por El Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal, 2022, señalan que al cierre de 2021 había 30 personas como Titulares de las instituciones encargadas de la función de Seguridad Pública de cada Entidad Federativa. Al respecto, del total de titulares, 83.3% fueron hombres y únicamente 16.7% fueron mujeres, lo que señala que aún falta implementar medidas que busquen garantizar la participación de las mujeres en este ámbito.

Otros datos relevantes los proporciona el Centro de Investigación en Política Pública, que señala que la presencia de mujeres al interior de las secretarías de Estado disminuye conforme se eleva el puesto y el nivel de ingresos:



***Solo el 30% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que este porcentaje disminuye a 28% para las jefaturas de unidad, el tercer puesto de mando más alto.<sup>2</sup>***

- **Énfasis añadido.**

Esta baja participación de las mujeres en los puestos de alto mando, a su vez, impacta en la brecha salarial, por lo que las mujeres ganan en promedio 10% menos que los hombres en los puestos de mando medio y superior.

***En la APF, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe, en promedio, 74 pesos. La brecha salarial promedio es de 26%. A pesar de que el Gobierno Federal cuenta con un tabulador de sueldos, este no compensa la desigualdad de género que existe en los puestos directivos. Una menor participación de las mujeres en los cargos jerárquicos más altos tiene un impacto en la brecha salarial.<sup>3</sup>***

Como se puede observar, es necesario garantizar el acceso de las mujeres a puesto de toma de decisiones en las dependencias gubernamentales, pues de otra manera se estaría profundizando la discriminación en contra de las mujeres y la brecha de desigualdad de género en el trabajo, así como, se estaría desperdiciando **el talento que las mujeres pueden aportar a sus sociedades**. En tal sentido, la inclusión del principio de paridad de género establece una base sólida para la promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad, contribuyendo así a una mayor representatividad, diversidad y equidad en la toma de decisiones y la vida pública.

---

<sup>2</sup> *La desigualdad de género en la administración pública federal persiste.* (s. f.). La desigualdad de género en la Administración Pública Federal persiste. <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/>

<sup>3</sup> *Ibídem*

Ahora bien, el principio de paridad, *per se*, no es suficiente para garantizar la igualdad de género dentro de las instituciones, sino que tiene que ir acompañado de mecanismos institucionales como la creación de una Unidad Especializada de Género que promueva e implante una cultura organizacional con perspectiva de género y derechos humanos, y logre que la transversalidad de género se incorpore de manera permanente al diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

De acuerdo con Inmujeres:

La existencia de Unidades de Género en las dependencias o entidades de la APF, hace posible la generación e instrumentación de diversas estrategias y acciones para cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad), en relación con la política de igualdad y no discriminación contra las mujeres<sup>4</sup>.

Asimismo, menciona que para que las unidades de género logren la plena institucionalización deben contar con el reconocimiento jerárquico dentro de la administración pública federal, pues con ello se refuerza la relación y exigencia de cumplimiento de las obligaciones dentro del servicio público, además de impulsar el desarrollo y empoderamiento social, tanto de mujeres como de hombres, en igualdad y equidad.

---

<sup>4</sup> Disponible en: **Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal.**  
<https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf>



La creación de Unidades Especializadas de Género se encuentran dentro de los tratados y convenios internacionales firmados por México, entre ellas:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual establece que *Los estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (...)*<sup>5</sup>.

- La Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de México, 2004:

*señala el compromiso de los gobiernos para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; y enfatiza la necesidad de fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer con recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia*<sup>6</sup>.

- La Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito, 2007

*menciona que los países se comprometieron a adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y*

---

<sup>5</sup> Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA). **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**. Diciembre de 1979.  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)

<sup>6</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2004. Citado en: **Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal**.  
<https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf>



*reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos<sup>7</sup>.*

En el ámbito nacional, las Unidades Especializadas de Género se corresponden con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres, la cual establece que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá *asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres<sup>8</sup>.*

Es importante mencionar que, como parte de los **Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>9</sup>**, se han establecido metas para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida pública.

El **Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** intitulado “**Igualdad de Género: Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas**” reitera la necesidad de garantizar la igualdad entre los géneros, ya que la misma, además de ser un derecho humano, es necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se señala que, a pesar de los avances a nivel mundial que se han obtenido para garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas, aún no existe una

---

<sup>7</sup> Ibídem.

<sup>8</sup> Disponible en: **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

<sup>9</sup> Disponible en: Naciones Unidas. **La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe.** Diciembre de 2018.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)



disminución significativa en las conductas que violentan y discriminan a las mujeres y niñas. Por ello, como parte de las metas de este objetivo se recomienda a los Estados que garanticen el acceso igualitario a la educación, atención médica, un trabajo decente a todas las mujeres y las niñas del mundo.

En particular, **la meta 5.c de la Agenda 2030** recomienda a los Estados que: Aprueben y fortalezcan políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en todos los niveles.

Dicho lo anterior, la presente iniciativa busca garantizar, en primer lugar, el Principio Constitucional de paridad de género en los altos mandos de Seguridad Ciudadana, ya que la inclusión de mujeres en puestos de alto nivel garantizará una representación más equitativa de la sociedad en la toma de decisiones y la formulación de políticas. De esta manera, se asegura que sus preocupaciones, necesidades y perspectivas sean tomadas en cuenta en las estrategias de seguridad. La visibilidad de las mujeres en espacios de toma de decisión, en altos mandos de Seguridad Ciudadana promueve que otras mujeres a que busquen carreras en el campo de la seguridad y el orden público, así como, erradica la idea de que las mujeres no tienen la capacidad de formar parte de esos espacios. Esto último puede mejorar la representación de mujeres en todos los niveles de la fuerza policial y crear oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres en este ámbito en específico.

Al incluir a mujeres en puestos de liderazgo se fortalecen las instituciones y se promueve una mayor igualdad y justicia en la toma de decisiones y en las acciones para abordar los desafíos de seguridad. Además, pueden aportar diferentes enfoques y estrategias para enfrentar los desafíos de seguridad, complementar y mejorar las respuestas tradicionales y fomentar la adopción de políticas y programas más sensibles al género que puedan ayudar a abordar problemáticas que afectan de manera desproporcionada a



las mujeres y niñas. Fortaleciendo la participación de las mujeres, fortalecemos nuestras sociedades con enfoques que anteriormente no se han explorado al estar limitada la mitad de la sociedad a ser partícipe de la resolución de los problemas que atañen a su sociedad.

La iniciativa propone establecer en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, la instauración de la **Unidad Especializada de Género**, con el propósito de garantizar el derecho de igualdad y no discriminación e impulsar las acciones afirmativas que beneficien la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la dependencia.

#### **IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD:**

**PRIMERO.-** La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, señala en el Artículo 1º que:

*“En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte**, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.*<sup>10</sup>

- **Énfasis añadido.**

**SEGUNDO.-** El mismo ordenamiento establece en el Artículo 41 que:

*“El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados y la Ciudad de México, en lo que toca a*

---

<sup>10</sup> Disponible en: Cámara de Diputados. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



*sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de cada Estado y de la Ciudad de México, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.*

***La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio***.<sup>11</sup>

- ***Énfasis añadido.***

**TERCERO.-** En concordancia con lo mencionado en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reconoce los derechos humanos de los **Tratados Internacionales de los que México forma parte**, la presente propuesta se sustenta con lo mencionado a continuación.

**CUARTO.-** La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)** instrumento del Sistema Interamericano más importante de la defensa de los derechos de las mujeres reconoce en el Artículo 4 que:

***“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:***

---

<sup>11</sup> Disponible en: Cámara de Diputados. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



*j. El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.”<sup>12</sup>*

- **Énfasis añadido.**

**QUINTO.-** La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer señala en el Artículo 7 que:

*“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:*

a) ...

b) *Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;*

c) ...”<sup>13</sup>

- **Énfasis añadido.**

**SÉPTIMO.-** El Artículo 11 de dicho ordenamiento, señala que los Estados se comprometen a:

---

<sup>12</sup> Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará*. Junio de 1994. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>

<sup>13</sup> Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Diciembre de 1979. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)



*“... Los Estados Partes **adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:***

*a)...*

***b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;***

*c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, **el derecho al ascenso**, a la estabilidad en el empleo ... y el derecho a la formación profesional ... incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico*

*... ”.<sup>14</sup>*

- **Énfasis añadido.**

**OCTAVO.-** La Plataforma de acción de Beijing 1995 hace referencia a la necesidad de que los gobiernos de todos los Estados adopten medidas urgentes para aumentar el número de mujeres en puestos de adopción de decisiones en todos los niveles gubernamentales:

*“g) **Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección** y mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de*

---

<sup>14</sup> Disponible en: **IBID.** [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)



trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de las mujeres y los hombres ...".<sup>15</sup>

- **Énfasis añadido.**

**NOVENO.-** Además, el mismo ordenamiento, señala que:

***"... Las mujeres pueden ser vulnerables a los actos de violencia perpetrados por personas que ocupan puestos de autoridad tanto en situaciones de conflicto como en otras situaciones. La capacitación de todos los funcionarios en derecho humanitario y derechos humanos y el castigo de quienes cometen actos de violencia contra la mujer contribuirían a impedir que esa violencia fuera cometida por funcionarios públicos en quienes las mujeres deberían poder confiar, como los funcionarios de la policía y de las cárceles y las fuerzas de seguridad".***<sup>16</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO.-** En 2013 en la **XII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe** los Estados acordaron que tenían que:

"...

***102. Fortalecer la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, adoptando y aplicando leyes que aseguren la representación paritaria en los espacios de decisión, promoviendo medidas afirmativas de inclusión, tanto en partidos políticos como en otras instituciones de la vida democrática, del ámbito***

---

<sup>15</sup> Disponible en: Organización de las Naciones Unidas (ONU). **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**. 2014. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf)

<sup>16</sup> Disponible en: **IBID.** [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf)



**público o privado**, y estableciendo mecanismos para sancionar el incumplimiento de las leyes en este sentido

...”<sup>17</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO PRIMERO.-** Además, en dicha conferencia, los Estados Parte también acordaron:

“

**110. Armonizar los marcos normativos nacionales, de conformidad con los acuerdos internacionales en materia de género y derechos humanos de las mujeres, para la promulgación de una normativa dirigida al logro de la igualdad y la derogación de normas discriminatorias que impiden el pleno disfrute de los derechos de las mujeres;**

**111. Fortalecer las instituciones que impulsan las políticas públicas para la igualdad de género, como los mecanismos para el adelanto de la mujer, con medidas legislativas, presupuestos garantizados intransferibles e irreductibles ... reforzando su rectoría en materia de políticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con recursos humanos y financieros suficientes que les permitan incidir en forma transversal en las políticas públicas y en la estructura del Estado para la construcción y puesta en funcionamiento de estrategias de jure y de facto dirigidas a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género;**

---

<sup>17</sup> Disponible en: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), **XII Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Santo Domingo)**, Octubre 2013, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/Consenso\\_Santo\\_Domingo\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/Consenso_Santo_Domingo_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**112. Asegurar la adopción de la perspectiva de género y el enfoque de derechos en todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas, así como la articulación necesaria entre los poderes del Estado y los actores sociales, para lograr la igualdad de género ...**

...”<sup>18</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO SEGUNDO.-** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que reconoce la desigualdad entre mujeres y hombres y permite que el Estado avance en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la vida pública y privada, señala en el Artículo 35, del Capítulo Tercero “De la Participación y Representación Política Paritaria de las Mujeres y los Hombres, que:

**“La política Nacional propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación paritaria entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas”.**<sup>19</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO TERCERO.-** En concordancia con lo anterior, el Artículo 36 de dicha Ley señala que:

**“Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:**

**I. al IV ...**

<sup>18</sup>

Disponible

en:

**IBID**

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/Consenso\\_Santo\\_Domingo\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/Consenso_Santo_Domingo_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>19</sup> Disponible en: Cámara de Diputados. **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>



**V. Fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en algunos cargos públicos**

**VI. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisivos y cargos directivos en los sectores público ...**

**VII. Fomentar la participación paritaria y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial”.**<sup>20</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO CUARTO.-** El Artículo 9 de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, señala que:

**“Con base en lo establecido en el Artículo Primero Constitucional y el Artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:**

*I. a la VIII ...*

**IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables**

*... ”.*<sup>21</sup>

- **Énfasis añadido.**

<sup>20</sup> Disponible en: **IBID.** <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

<sup>21</sup> Disponible en: Cámara de Diputados. **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>



**DÉCIMO QUINTO.-** La **Ley de Planeación** incorpora como principio fundamental de la Planeación Nacional la perspectiva de género y menciona en el Artículo 2° que:

“ I. a la VI ...

**VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo**

VIII ...”.<sup>22</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO SEXTO.-** La **Constitución Política de la Ciudad de México** reconoce en el Artículo 4 Apartado A: De la protección de los derechos humanos que:

**“En la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las normas generales y locales”.**<sup>23</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO SÉPTIMO.-** El Derecho a un gobierno democrático y a la participación política paritaria se reconoce en la **Constitución Política de la Ciudad de México** en el **Artículo 7 Apartado F:**

<sup>22</sup> Disponible en: Cámara de Diputados. **Ley de Planeación.** 2022.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59\\_160218.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf)

<sup>23</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México. **Constitución Política de la Ciudad de México.** 2022.  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_7.3.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf)



*“Toda persona podrá acceder a cargos de la función pública, en condiciones de igualdad y paridad, libre de todo tipo de violencia y discriminación, de conformidad con los requisitos de ingreso establecidos por la Ley”.<sup>24</sup>*

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO OCTAVO.-** La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México menciona en el Artículo 7 que:

*“Se consideran actos de violencia política en contra de las mujeres, entre otros, los siguientes:*

a) a la b) ...

**c) Coartar o impedir el ejercicio de la participación, representación y facultades inherentes a los cargos públicos y políticos de las mujeres, o bien coartar e impedir aquellas medidas establecidas en la Constitución y los ordenamientos jurídicos dirigidas a proteger sus derechos frente a los actos que violenten o eviten el ejercicio de su participación y representación política y pública, incluyendo la violencia institucional**

d) a la s) ...”.<sup>25</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO NOVENO.-** Además, el Artículo 25 de dicha Ley señala que la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México deberá:

---

<sup>24</sup> Disponible en: **IBID.**  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_7.3.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf)

<sup>25</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México. **Ley de de la Ciudad de México.** 2022. <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx//images/leyes/.pdf>



“I. a la II. ...

**III. Realizar estudios estadísticos e investigaciones que permitan la elaboración de políticas públicas que prevengan la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado. Debiendo en todo momento estar actualizadas las consultas al Registro;**

IV. a la V. ...

**VI. Formular acciones y programas orientados a fomentar la cultura del respeto a los derechos humanos de las mujeres;**

VI. BIS a la VII. ...”<sup>26</sup>

- **Énfasis añadido.**

**VIGÉSIMO.- El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024** señala en su principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” que:

*“El crecimiento económico excluyente, concentrador de la riqueza en unas cuantas manos, opresor de sectores poblacionales y minorías, depredador del entorno, no es progreso sino retroceso. ... **Propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual.***

...”<sup>27</sup>

- **Énfasis añadido.**

**VIGÉSIMO PRIMERO.-** Además, en el principio rector “Libertad e Igualdad” señala que:

---

<sup>26</sup> Disponible en: **IBID.**

<sup>27</sup> Disponible en: Diario Oficial de la Federación. **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.** Julio de 2019. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0)



“ ...

***En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros”.***<sup>28</sup>

- **Énfasis añadido.**

**VIGÉSIMO SEGUNDO.-** Finalmente, es de suma importancia reconocer que el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**<sup>29</sup> señala que *para que la Política Nacional pueda avanzar en términos de igualdad sustantiva es necesario:*

***“Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.***

***Una condición indispensable para el logro de la igualdad de género es que las mujeres sean actoras determinantes en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de toda iniciativa impulsada en esta dirección. Para ello, deben tener presencia sustantiva en la toma de decisiones tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social y en el ámbito doméstico. La experiencia histórica y el pensamiento crítico y feminista muestran que, en la medida en que las mujeres integren los espacios de decisión en paridad y***

<sup>28</sup> Disponible en: **IBID.** [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0)

<sup>29</sup> Disponible en: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024).** Diciembre de 2020. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf)



*además actúen desde una posición estratégica con efectiva vigencia de sus derechos humanos, se avanzará hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de manera más rápida, firme y sostenible”.*

- *Énfasis añadido.*

**VIGÉSIMO TERCERO.-** Además reitera, que como parte de las acciones puntuales para mejorar las condiciones de la participación de las mujeres para transitar a la paridad en los distintos ámbitos sociales se encuentra el **promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal y la institucionalización de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal, Poderes de la Unión y Organismos Constitucionalmente Autónomos.**

**VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO:**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 8 Y 9 Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 15 BIS, 15 TER Y 16, TODOS DE LA LEY ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO E IGUALDAD SUSTANTIVA.**

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

<b>LEY ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
CAPÍTULO II	CAPÍTULO II



<p style="text-align: center;">DE LAS PERSONAS TITULARES DE LAS SUBSECRETARÍAS Y DE LA OFICIALÍA MAYOR</p> <p><b>Artículo 8.-</b> Para ser designado Titular de alguna de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, se requiere:</p> <p>I. Ser de nacionalidad mexicana y en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;</p> <p>II. Tener por lo menos, treinta y cinco años de edad cumplidos;</p> <p>III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en la materia, y</p> <p>IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia que haya causado ejecutoria que lo haya declarado como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.</p>	<p style="text-align: center;">DE LAS PERSONAS TITULARES DE LAS SUBSECRETARÍAS Y DE LA OFICIALÍA MAYOR</p> <p><b>Artículo 8.-</b> Para ser designado Titular de alguna de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, se requiere:</p> <p>I. Ser de nacionalidad mexicana y en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;</p> <p>II. Tener por lo menos, treinta y cinco años de edad cumplidos;</p> <p>III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en la materia, y</p> <p>IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia que haya causado ejecutoria que lo haya declarado como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.</p> <p><b>Las Subsecretarías, así como la Oficialía Mayor de manera progresiva buscarán cumplir el principio constitucional de paridad de género.</b></p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III DE LAS OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS</p> <p><b>Artículo 9.-</b> Las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas se adscribirán a las Subsecretarías u Oficialía Mayor, en los términos que señale</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III DE LAS OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS</p> <p><b>Artículo 9.-</b> Las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas se adscribirán a las Subsecretarías u Oficialía Mayor, en los</p>



<p>el Reglamento Interior, y sus titulares deberán cumplir con los siguientes requisitos para su ingreso:</p> <p>I. Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;</p> <p>II. Tener cuando menos treinta años de edad;</p> <p>III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años, en carrera afín a las funciones que le correspondan o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en funciones de dirección, y</p> <p>IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.</p>	<p>términos que señale el Reglamento Interior, y sus titulares deberán cumplir con los siguientes requisitos para su ingreso:</p> <p>I. Ser <b>de nacionalidad mexicana</b> en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;</p> <p>II. Tener cuando menos treinta años de edad;</p> <p>III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años, en carrera afín a las funciones que le correspondan o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en funciones de dirección, y</p> <p>IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.</p> <p><b>Las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas de manera progresiva buscarán cumplir el principio constitucional de paridad de género.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO SEGUNDO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA</b></p> <p style="text-align: center;">...</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO SEGUNDO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA</b></p> <p style="text-align: center;">...</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b></p>



### DE LAS SUPLENCIAS

**Artículo 16.-** En el despacho y resolución de los asuntos de su competencia, las personas servidoras públicas de la Secretaría serán suplidas en sus ausencias temporales, y de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, conforme a lo siguiente:

La persona titular de la Secretaría, por las personas titulares de las Subsecretarías, de la Oficialía Mayor y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en el orden que disponga el Reglamento Interior y la normatividad aplicable;

I. Las personas titulares de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, por las que ocupen los cargos de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia;

II. Las demás personas servidoras públicas, serán suplidas por aquéllas de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia.

### DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE GÉNERO

**Artículo 15 BIS.-** La Unidad Especializada de Género, es la Unidad Administrativa adscrita a la Secretaría que tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género dentro de la Secretaría, con la finalidad de erradicar la violencia por razones de género dentro de la institución.

La Unidad Especializada de Género tendrá las siguientes funciones:

I. Recibir las quejas o denuncias de mujeres víctimas de violencia por razones de género ejercida por personal policial y administrativo de la Secretaría;

II. Brindar orientación, asesoría y asistencia jurídica, psicológica y trabajo social, de primer contacto, así como acompañamiento para presentar denuncias ante autoridades competentes, con el fin de proteger los derechos humanos de las víctimas de violencia por razones de género;

III. Emitir medidas de protección administrativas para que de acuerdo con las facultades de la Secretaría se procure la protección de la víctima de conformidad con el nivel de riesgo que presente; observando la normatividad aplicable y el reglamento que se expida para tal fin;

IV. Respecto a faltas administrativas cometidas por personal operativo en las que se identifique violencia por razones de género, la Unidad estará facultada para aperturar Carpetas de investigación



administrativa, así como realizar diligencias de investigación administrativa, emitir informes de presunta responsabilidad y enviarlos a los Órganos Colegiados competentes para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario sancionador;

V. Proponer y/o aplicar correctivos disciplinarios, de conformidad al reglamento especial que se emita;

VI. Emitir recomendaciones a las Unidades Administrativas y/o Unidades Administrativas Policiales, enfocadas a prevenir, detectar y erradicar, conductas y prácticas que generen un ambiente laboral de violencia entre hombres y mujeres derivado de estereotipos o prejuicios de género;

VII. Elaborar un diagnóstico anual respecto a indicadores de violencia por razones de género dentro de la institución, que permitan medir los avances tendientes a erradicar la violencia por razones de género;

VIII. Realizar, implementar, y evaluar el plan anual de acciones afirmativas para fortalecer el liderazgo y las capacidades de las mujeres dentro de la institución a fin de que reciban la formación necesaria para ocupar dichos cargos y que esto permita ir cerrando la brecha de género entre hombres y mujeres, en los espacios de toma de decisión de la Secretaría;

IX. Asesorar en materia de igualdad de género y participar en los procesos de planeación y programación para proponer las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género.



	<p><b>X. Implementar estrategias de capacitación en perspectiva de género e igualdad sustantiva y erradicación de violencia contra las mujeres, así como establecer la coordinación con las instancias de gobierno correspondientes, para promover el efecto multiplicador y la participación activa de las unidades administrativas policiales.</b></p> <p><b>Para la investigación administrativa será aplicable de manera supletoria la Ley de Responsabilidades Administrativas.</b></p> <p><b>Todas las unidades administrativas y unidades administrativas policiales de la Secretaría están obligadas a coadyuvar en las acciones de la Unidad de Género; la omisión de estas será causa de remoción del cargo.</b></p>
	<p><b>15 Ter.- Para ser titular de la Unidad Especializada en Género, además de los requisitos establecidos para ser titular de una unidad administrativa; deberá cumplir los siguientes:</b></p> <p><b>I. Tener título profesional en ciencias Sociales o en Ciencias de la Salud;</b></p> <p><b>II. Contar con formación académica y/o experiencia profesional en materia de violencia contra las mujeres por razones de género;</b></p> <p><b>No contar con sentencia condenatoria ni estar como persona imputada en un proceso penal por delitos de género,</b></p>



	<p><b>violencia familiar, violencia sexual, violencia vicaria o ser persona deudora alimentaria.</b></p>
<p><b>Sin correlativo</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IX</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DE LAS SUPLENCIAS</b></p> <p><b>Artículo 16.-</b> En el despacho y resolución de los asuntos de su competencia, las personas servidoras públicas de la Secretaría serán suplidas en sus ausencias temporales, y de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, conforme a lo siguiente:</p> <p>La persona titular de la Secretaría, por las personas titulares de las Subsecretarías, de la Oficialía Mayor y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en el orden que disponga el Reglamento Interior y la normatividad aplicable;</p> <p>I. Las personas titulares de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, por las que ocupen los cargos de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia;</p> <p>II. Las demás personas servidoras públicas, serán suplidas por aquellas de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia.</p>

## VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO



**ÚNICO.-** Se **REFORMAN** los Artículos 8 y 9, se **ADICIONAN** los Artículos 15 BIS, 15 TER y 16 todos de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

## **LEY ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

### **CAPÍTULO II**

#### **DE LAS PERSONAS TITULARES DE LAS SUBSECRETARÍAS Y DE LA OFICIALÍA MAYOR**

**Artículo 8.-** Para ser Titular de alguna de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, se requiere:

- I. Ser de nacionalidad mexicana y en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Tener por lo menos, treinta y cinco años de edad cumplidos;
- III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en la materia, y
- IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia que haya causado ejecutoria que lo haya declarado como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.

**Las Subsecretarías, así como la Oficialía Mayor de manera progresiva buscarán cumplir el principio constitucional de paridad de género.**

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 9.-** Las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas se adscribirán a las Subsecretarías u Oficialía Mayor, en los términos que señale el Reglamento Interior, y sus titulares deberán cumplir con los siguientes requisitos para su ingreso:

- I. Ser **de nacionalidad mexicana** en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Tener cuando menos treinta años de edad;
- III. Tener Título y cédula profesional con antigüedad mínima de cinco años, en carrera afín a las funciones que le correspondan o contar con experiencia comprobable de por lo menos cinco años en funciones de dirección, y



IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.

**Las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas de manera progresiva buscarán cumplir el principio constitucional de paridad de género.**

## TÍTULO SEGUNDO

### ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARÍA

...

### CAPÍTULO VIII

#### DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE GÉNERO

**Artículo 15 BIS.- La Unidad Especializada de Género, es la Unidad Administrativa adscrita a la Secretaría que tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género dentro de la Secretaría, con la finalidad de erradicar la violencia por razones de género dentro de la institución.**

**La Unidad Especializada de Género tendrá las siguientes funciones:**

**I. Recibir las quejas o denuncias de mujeres víctimas de violencia por razones de género ejercida por personal policial y administrativo de la Secretaría;**

**II. Brindar orientación, asesoría y asistencia jurídica, psicológica y trabajo social, de primer contacto, así como acompañamiento para presentar denuncias ante autoridades competentes, con el fin de proteger los derechos humanos de las víctimas de violencia por razones de género;**

**III. Emitir medidas de protección administrativas para que de acuerdo con las facultades de la Secretaría se procure la protección de la víctima de conformidad con el nivel de riesgo que presente; observando la normatividad aplicable y el reglamento que se expida para tal fin;**

**IV. Respecto a faltas administrativas cometidas por personal operativo en las que se identifique violencia por razones de género, la Unidad estará facultada para aperturar Carpetas de investigación administrativa, así como realizar diligencias de investigación**



administrativa, emitir informes de presunta responsabilidad y enviarlos a los Órganos Colegiados competentes para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario sancionador;

V. Proponer y/o aplicar correctivos disciplinarios, de conformidad al reglamento especial que se emita;

VI. Emitir recomendaciones a las Unidades Administrativas y/o Unidades Administrativas Policiales, enfocadas a prevenir, detectar y erradicar, conductas y prácticas que generen un ambiente laboral de violencia entre hombres y mujeres derivado de estereotipos o prejuicios de género;

VII. Elaborar un diagnóstico anual respecto a indicadores de violencia por razones de género dentro de la institución, que permitan medir los avances tendientes a erradicar la violencia por razones de género;

VIII. Realizar, implementar, y evaluar el plan anual de acciones afirmativas para fortalecer el liderazgo y las capacidades de las mujeres dentro de la institución a fin de que reciban la formación necesaria para ocupar dichos cargos y que esto permita ir cerrando la brecha de género entre hombres y mujeres, en los espacios de toma de decisión de la Secretaría;

IX. Asesorar en materia de igualdad de género y participar en los procesos de planeación y programación para proponer las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género.

X. Implementar estrategias de capacitación en perspectiva de género e igualdad sustantiva y erradicación de violencia contra las mujeres, así como establecer la coordinación con las instancias de gobierno correspondientes, para promover el efecto multiplicador y la participación activa de las unidades administrativas policiales.

Para la investigación administrativa será aplicable de manera supletoria la Ley de Responsabilidades Administrativas.

Todas las unidades administrativas y unidades administrativas policiales de la Secretaría están obligadas a coadyuvar en las acciones de la Unidad de Género; la omisión de éstas será causa de remoción del cargo.

15 Ter.- Para ser titular de la Unidad Especializada en Género, además de los requisitos establecidos para ser titular de una unidad administrativa; deberá cumplir los siguientes:

I. Tener título profesional en ciencias Sociales o en Ciencias de la Salud;

II. Contar con formación académica y/o experiencia profesional en materia de violencia contra las mujeres por razones de género;

No contar con sentencia condenatoria ni estar como persona imputada en un proceso penal por delitos de género, violencia familiar, violencia sexual, violencia vicaria o ser persona deudora alimentaria.

## CAPÍTULO IX

### DE LAS SUPLENCIAS

**Artículo 16.-** En el despacho y resolución de los asuntos de su competencia, las personas servidoras públicas de la Secretaría serán suplidas en sus ausencias temporales, y de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, conforme a lo siguiente:

La persona titular de la Secretaría, por las personas titulares de las Subsecretarías, de la Oficialía Mayor y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en el orden que disponga el Reglamento Interior y la normatividad aplicable;

I. Las personas titulares de las Subsecretarías y de la Oficialía Mayor, por las que ocupen los cargos de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia;

II. Las demás personas servidoras públicas, serán suplidas por aquellas de jerarquía inmediata inferior, en los asuntos de su exclusiva competencia.

## VIII. ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

**PRIMERO.-** La implementación de lo estipulado en los Artículos 8 y 9 se llevará a cabo progresivamente conforme a lo siguiente:



Porcentaje de paridad	Nivel	Fecha límite para alcanzar el porcentaje de paridad
40% de mujeres 60% hombres	Direcciones de área, subdirecciones, jefaturas de unidad departamental	31 de diciembre de 2024
50% de mujeres 50% hombres		31 de diciembre de 2025
25% de mujeres 75% hombres	Subsecretarías y homólogas, Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas	31 de diciembre de 2024
35% de mujeres 65% hombres		31 de diciembre de 2025
50% de mujeres 50% hombres		31 de diciembre de 2026

Después del 31 de diciembre de 2025, la paridad de género en los puestos de mando establecidos en los artículos 8º y 9º de la presente ley siempre se mantendrán en un porcentaje correspondiente a 50% mujeres y 50% hombres.

Cuando en alguno de los niveles de los puestos de mando establecidos en los artículos 8º y 9º de la presente ley sea una cantidad en número impar, la proporción será de 60% mujeres y 40% hombres.

**SEGUNDO.-** Se etiquetarán los recursos necesarios en el anexo transversal de igualdad sustantiva para la implementación de esta normatividad, por lo cual, la persona titular de la Jefatura de Gobierno deberá contemplar en su proyecto de egresos la solicitud de ampliar ingresos para destinar a la Unidad Especializada de Género y se pueda cumplir



con todas las acciones establecidas en la presente reforma, a partir del ejercicio fiscal siguiente a la publicación en Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**TERCERO.** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**CUARTO.** - La persona titular de la Jefatura de Gobierno tendrá un plazo de 80 días hábiles, para emitir los reglamentos que se mencionan en la presente reforma.



---

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