

PROTOCOLO PARA FORTALECER LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

genero.congresocdmx.gob.mx



CELIG

Centro de Estudios Legislativos
para la Igualdad de Género

PROTOCOLO PARA FORTALECER LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



I LEGISLATURA



CELIG

Centro de Estudios Legislativos
para la Igualdad de Género

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA
CENTRO DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Martha Juárez Pérez
Titular

Elizabeth C. Plácido Ríos
Coordinación Ejecutiva

Dulce Ramos Gutiérrez
Jefatura de Departamento de Datos e Indicadores Estadísticos

Hilda Olivia Pérez Ramírez
Subdirección de Estudios Legislativos y Comisiones

Mario Cabañas Ballesteros
Jefatura de Departamento de Monitoreo Legislativo y Comisiones

Subdirección de Estudios Legislativos sobre Políticas Públicas

Amelia Zapata Rojas
Jefatura de Departamento de Apoyo de Investigación

Paulina Gabriela Delgado Rojas
Subdirección de Estudios Comparados y Acuerdos Internacionales

Bernardo López Rosas
Jefatura de Departamento de Apoyo de Investigación

Elaborado por: Elizabeth C. Plácido Ríos
Revisión: Martha Juárez Pérez
Agosto de 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	6
3. MARCO NORMATIVO NACIONAL	15
4. MARCO NORMATIVO LOCAL	20
5. PARLAMENTOS SENSIBLES AL GÉNERO.....	25
6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.....	28
7. OBJETIVOS	32
8. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.....	32
9. RUTA PARA LA INSTRUMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	39
GLOSARIO.....	42
BIBLIOGRAFÍA	45

1. INTRODUCCIÓN

Avanzar el derecho a la igualdad y no discriminación en y a través de los órganos legislativos, requiere institucionalizar la perspectiva de género en su quehacer, normatividad y en su organicidad.

Entre las acciones que se impulsan para alcanzar este objetivo están la creación de las comisiones de igualdad de género; el establecer la paridad en los puestos de representación; la instalación de parlamentos ciudadanos de mujeres; así como la creación de centros de investigación, que en sus funciones tienen el generar estudios y evidencia de la desigualdad de género en distintas esferas de la vida social, económica, política para orientar y fundamentar la elaboración de legislación; o la creación de unidades de género que transversalicen la perspectiva de género al interior de los órganos legislativos, en los procedimientos, estructuras orgánicas y que realicen acciones para la conciliación o corresponsabilidad familiar o para prevenir la discriminación por razón de género.

En el Congreso de la Ciudad de México en la Primera Legislatura se cuenta con bases institucionales que permiten al órgano legislativo tomar un papel preponderante para el avance de la igualdad de género en la Ciudad. Entre estas se encuentran el inicio del funcionamiento del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG), como las disposiciones normativas que mandatan incorporar la perspectiva de género en los instrumentos parlamentarios y el quehacer legislativo, tanto en la *Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México* (LOCCM), como en su Reglamento.

Con la instalación de la Primera Legislatura del Congreso de la Ciudad de México entra en funciones el CELIG, en enero de 2019, como órgano de apoyo técnico para incorporar la perspectiva de género y los estándares de derechos humanos en las actividades legislativas del Congreso con la finalidad de promover la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres, tiene a su cargo (Art., 104, LOCCM):

...realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.

Asimismo, el Centro será responsable de realizar un seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género; así como de apoyar al Congreso de la Ciudad en la tarea de asignación de recursos públicos en el presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, los cuales serán evaluados de manera periódica con un sistema de indicadores para identificar el avance de sus metas respectivas.

Además, de acuerdo con el *Reglamento del Congreso de la Ciudad de México* (RCCM) el CELIG también tiene entre sus funciones el coadyuvar para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual; el impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género; y con la reforma del 8 de julio de 2019 a este ordenamiento, también se le atribuyó el “diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento de este” (Fracc. X, Art. 508, RCCM).

En este sentido, el CELIG se constituye, por un lado, como el órgano técnico que además de apoyar las actividades legislativas, también cuenta con algunas tareas de transversalización de la perspectiva de género. Razones por las cuales, para avanzar hacia la igualdad de género en el órgano legislativo, se elaboró el presente ***Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en razón de género en el Congreso de la Ciudad de México.***

Este Protocolo esboza estrategias y acciones a desarrollar por los distintos órganos de decisión y unidades administrativas que conforman el poder legislativo local con el objetivo de *institucionalizar la perspectiva de género en la estructura y prácticas institucionales del Congreso de la Ciudad de México, para avanzar en la igualdad sustantiva y la no discriminación.*

La consecución de este objetivo requiere de la participación y coordinación de todas y cada una de las áreas políticas y administrativas del Congreso local, por lo que el presente Protocolo se pone a disposición de la Junta de Coordinación Política, las unidades administrativas, los equipos técnicos, de los diputados y diputadas, como una hoja de ruta que permita a los distintos actores orientar e identificar su papel y participación en el avance de la igualdad de género y el combate a la discriminación en las prácticas y cultura institucional en el poder legislativo.

Tomando en cuenta que, en un gobierno democrático representativo, el Poder Legislativo se constituye por el voto de la ciudadanía de un país o entidad; tiene la potestad de crear leyes, modificarlas; de autorizar y revisar la ejecución presupuestal, funciones que fortalecen la gobernabilidad democrática. No cabe duda de que el compromiso por la igualdad de género requiere de un concienzudo análisis del actuar y quehacer cotidiano de las y los servidores públicos, como de las y los representantes populares y de la ciudadanía comprometida con una democracia paritaria, igualitaria e incluyente.

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La igualdad y no discriminación son principios básicos de las normas del derecho internacional de los derechos humanos, estos se encuentran reconocidos a nivel constitucional, como en las normas nacionales y locales de la Ciudad de México. Conjuntamente, son derechos humanos a los que los Estados y gobiernos deben de darles una expresión jurídica y de política pública.

La **discriminación** es toda distinción, exclusión, restricción que anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, debido a su edad o sexo, género, orientación e identidad de género, u origen étnico, indígena, nacional o condición de salud, discapacidad, situación migratoria, refugiado o solicitante de asilo, situación económica, opiniones políticas, religión, o cualquier otra condición. En tanto que la **igualdad** implica reconocer que todas las personas deben ser tratadas de la misma forma por la ley, equiparándolas en el reconocimiento jurídico de todos los derechos para todas las personas, razones por las cuales se debe garantizar que ninguna persona o grupo sea discriminado.

En el derecho internacional de los derechos humanos, la discriminación por razón de género se reconoce como un obstáculo para el avance de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres, que se ha construido a partir de la diferencia sexual y los estereotipos de género y “puede incluir cualquier diferenciación que se realice entre hombres y mujeres, pero también cualquiera que incida en la conformación de la identidad de género” (Vela, 2012, p. 81).

Además, los diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos en los sistemas de protección universal (Naciones Unidas) e interamericano (Organización de Estados Americanos), como las recomendaciones de los comités monitores o de los mecanismos de seguimiento que observan el cumplimiento de los tratados; así como otros instrumentos de derechos humanos como declaraciones, plataformas de acción, directrices o principios adoptados internacionalmente; han profundizado en las obligaciones de los Estados para el cumplimiento de la igualdad de género.

Obligaciones y recomendaciones que involucran y están dirigidas a los distintos poderes y niveles de gobierno del Estado. En particular el papel de los órganos legislativos para el cumplimiento y avance de los derechos humanos de las mujeres es estratégico para armonizar la legislación nacional y local a los más altos estándares de protección del derecho a la igualdad y no discriminación.

Instrumentos internacionales y regionales que enuncian el principio de igualdad y no discriminación

ONU	1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ONU	1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
ONU	1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales
ONU	1979	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

ONU	1965	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
ONU	1989	Convención sobre los Derechos del Niño [y la Niña]
ONU	1990	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
ONU	1999	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
ONU	2006	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
ONU	2006	Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
OEA	1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”
OEA	1988	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”
OEA	1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”
OEA	1999	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

En estos instrumentos internacionales se reconoce la cláusula de no discriminación e igualdad de derechos para todas las personas.

Discriminación de género

La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW por sus siglas en inglés), sus 35 recomendaciones generales y las observaciones finales emitidas a los Estados en la revisión de sus informes periódicos de cumplimiento de ésta constituyen el referente obligado del Sistema de Protección Universal de los Derechos Humanos para la igualdad de género.

La CEDAW define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado [reducir] menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de la mujer” (CEDAW, 1979, art. 1). Esta, se entrecruza con otras condiciones de manera indivisible, llegando una mujer a enfrentar **discriminación múltiple**, es decir, a enfrentar “dos o más motivos de discriminación, lo que conduce a una discriminación compleja o agravada” (ONU, 2016, p. 2); o una **discriminación interseccional**, “que hace referencia a una situación en la que varios motivos interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables” (ONU, 2016, p. 2).

En el artículo 2 de la CEDAW los Estados se obligan a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, para lo cual acuerdan seguir una política que elimine la discriminación contra la mujer a través de (CEDAW, 1979):

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de

- la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
 - c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
 - d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
 - e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
 - f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
 - g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Compromisos que el Comité CEDAW profundiza en su alcance y significado del artículo 2 de esta Convención, mediante la **Recomendación General 28**. En esta se distingue conceptualmente entre los términos sexo y género. El primero lo define como “las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer” (Naciones Unidas, 2010, p. 2); en tanto que el segundo “se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer” (Naciones Unidas, 2010, p. 2).

En otras palabras, la discriminación hacia la mujer por motivos de género se sustenta en patrones socioculturales, prejuicios, prácticas consuetudinarias o funciones estereotipadas de mujeres y hombres, que se sustenta en la idea de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo, por lo tanto, se puede identificar que se está frente a una discriminación cuando (Ortega, 2011, p. 14):

1. Se comete un acto o se incurre en una omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona o un grupo de personas;
2. Esta distinción, exclusión o trato diferenciado está motivado por una condición específica de la persona, como el sexo, el género [...], y
3. El resultado de dicho acto u omisión sea la limitación o negación de alguno de los derechos fundamentales de las personas.

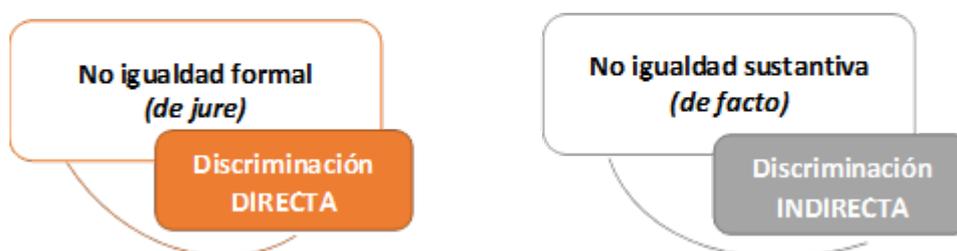
Igualdad formal (de jure) y sustantiva (de facto)

La **igualdad de jure** consiste en que la ley se debe aplicar de manera igual para todas las personas sin distinción alguna; en tanto que la **igualdad sustantiva** conlleva la obligación de remover los obstáculos que en el ámbito político, económico y social limitan en los hechos el disfrute de los derechos humanos.

Si no existe igualdad formal (*de jure*), se está frente a una **discriminación directa**, es decir, esta ocurre “cuando la norma, política o programa

explícitamente hace una distinción no justificada; es decir, restringe o excluye el goce o ejercicio de un derecho a una persona sin que exista una razón objetiva que sea necesaria en un Estado democrático y sea proporcional en relación con el alcance del derecho y el beneficio pretendido” (Ortega, 2011, p. 14).

Cuando no existe igualdad sustantiva (*de facto*) se está frente a una **discriminación indirecta**, ocurre “cuando una norma, política pública o programa es aparentemente neutral pero sus consecuencias son particularmente adversas para cierto grupo social; es decir, cuando su vigencia o aplicación provoca un impacto diferenciado, generando distinciones, restricciones o exclusiones no previstas de forma directa por la ley, política pública o programa, en virtud de las diversas posiciones que las personas ocupan en el orden social” (Ortega, 2011, p. 17).



Factores contextuales como relaciones de subordinación, prácticas sociales y culturales, condiciones socioeconómicas, situación dentro de la estructura social, la división sexual del trabajo, por ejemplificar algunos pueden dar como resultado que una norma, política pública, programa o ley tenga como resultado un trato injusto o irrazonable hacia una persona o grupo de población.

A este respecto, el Comité CEDAW señala en la **Recomendación General 28**, que “el trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género” (ONU, 2010, p. 2). Y, con respecto a los derechos humanos de las mujeres, destaca que estos “deben hacerse efectivos mediante la promoción de la igualdad de facto o sustantiva por todos los medios apropiados, entre ellos la adopción de políticas y programas concretos y efectivos orientados a mejorar la posición de la mujer y lograr esa igualdad de facto, incluida, cuando proceda, la adopción de medidas especiales de carácter temporal” (Naciones Unidas, 2010, p. 5)

Obligaciones jurídicas

En el derecho internacional de los derechos humanos, al mismo tiempo que se reconocen las obligaciones específicas que supone cada uno de los derechos, se reconocen también “un grupo de obligaciones generales aplicables a todos los derechos sin distinción alguna: respetar, proteger, garantizar y promover” (Serrano, 2013, p.100). Obligaciones que implican para los Estados y particulares deberes positivos (hacer) como negativos (abstenerse).

Respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que este es obligatorio para todos los Estados y todas las personas, porque constituye una norma *ius cogen* y tiene carácter *erga omnes*. Lo que implica que aun cuando un Estado no sea parte de un tratado internacional de derechos humanos que lo comprometa a cumplir este principio y derecho, de todas formas, esta norma le será aplicable; es decir, es deber de cualquier Estado proteger a las personas de la discriminación, asimismo, “genera efectos con respecto a terceros, inclusive particulares” (Ortega, 2011, p. 9).

“Como norma *ius cogen*... implica la existencia de obligaciones *erga omnes*, es decir, obligaciones exigibles a todos los Estados y a todas las personas” (CDHDF, 2011, p. 10),

En específico, las obligaciones jurídicas que establece la CEDAW a los Estados, de acuerdo con la interpretación desarrollada en la **Recomendación general 28** sobre el alcance de artículo 2, son las de respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de la mujer a la no discriminación y al goce de la igualdad.

Los Estados deberán:



Naciones Unidas, 2010, p. 3

Dicha Recomendación también señala que los Estados tienen la **obligación de no discriminar** a la mujer ya sea por acción y omisión; si no adoptan medidas legislativas o no aprueban políticas públicas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres o no se cumplen las leyes respectivas, pueden, sin querer constituirse en hechos discriminatorios (ONU, 2010, p. 3).

Otra obligación que se impone a los Estados es la de **proceder con debida diligencia** para impedir que actores privados cometan actos discriminatorios contra las mujeres, deberán regular las actividades de estos en lo que respecta a “políticas y prácticas en materia de educación, empleo y salud, las condiciones y normas laborales, y otras esferas en las que los actores privados prestan servicios, como el sector bancario y la vivienda” (ONU, 2010, p. 4).

Otras obligaciones que se desprenden del artículo 2 de la CEDAW (ONU, 2010, pp. 4, 5).:

- ♦ **Condenar la discriminación en todas sus formas** mandata a los Estados a expresar su oposición a todas las formas de discriminación contra la mujer en todos los niveles de gobierno y Poderes.
- ♦ **Cumplir el derecho de no discriminación y de hacer efectivo el derecho de las mujeres a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre**, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta contra la mujer. Esta obligación de cumplimiento abarca la promoción de la igualdad sustantiva (*de facto*) por todos los medios apropiados, incluida la adopción de medidas especiales de carácter temporal.
- ♦ **Proteger a las mujeres contra la discriminación por autoridades**, el poder judicial, las organizaciones, las empresas o particulares, tanto en la esfera pública como privada; que tengan conocimiento y conciencia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género y que cuenten con proceso de formación adecuados a esto.
- ♦ **Reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres**, asimismo deben de diseñar e instrumentar políticas y programas para eliminar la discriminación interseccional y de ser el caso adoptar medidas especiales de carácter temporal
- ♦ **Proceder con la debida diligencia para prevenir, investigar, enjuiciar y castigar** los actos de violencia por motivo de género.
- ♦ **Hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres mediante a promoción de la igualdad sustantiva (de facto)**, a través de todos los medios posibles, como políticas y programas para mejorar la posición de la mujer, incluidas las medidas especiales de carácter temporal.
- ♦ **Promover la igualdad de los derechos de las niñas**, prestando atención a sus necesidades específicas.
- ♦ **Utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros** y no el concepto de equidad entre los géneros, los primeros constituyen conceptos son inherentes al concepto de derechos humanos.
- ♦ **Seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y alcanzar la igualdad sustantiva**

En cuanto a esta última obligación, de seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y alcanzar la igualdad sustantiva de la mujer y el hombre en todas las esferas de la vida y por todos los medios posibles, esta debe incluir:

- ❖ Evaluar la situación *de jure* y *de facto* de la mujer;
- ❖ Adoptar medidas concretas para formular y aplicar una política orientada a eliminar por completo todas las formas de discriminación contra la mujer y alcanzar la igualdad sustantiva;
- ❖ Garantías constitucionales y legislativas, que incluya la armonización y medidas como planes de acción amplios y mecanismos para vigilar su aplicación;
- ❖ El que las mujeres tengan acceso a información sobre sus derechos y puedan participar en el diseño, implementación y seguimiento de la política;
- ❖ Prestar protección jurídica y abolir o enmendar las leyes y normas discriminatorias;
- ❖ Mecanismos para reunir datos desglosados por sexo;
- ❖ Mecanismo nacional para la mujer, especializado, en el Poder Ejecutivo;
- ❖ Instituciones de seguimiento independientes para promover y proteger los derechos de las mujeres;
- ❖ Promover la participación del sector privado, medios de comunicación, organizaciones, grupos comunitarios, particulares.

La política debe estar orientada a la acción y los resultados, establecer metas, indicadores, plazos, contar con recursos y vinculada a los procesos presupuestarios gubernamentales. Además, deberá ser asumida por los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y todos los niveles de gobierno: nacional, local y municipal.

Cabe señalar, que hasta aquí se han visto los contenidos del principio y derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género a partir de lo establecido en la CEDAW.

A nivel regional, además de que la igualdad y no discriminación es reconocida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como principio general de protección de los derechos humanos con carácter *ius cogens*, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará)**, menciona la violencia que enfrentan las mujeres a causa de su sexo, género. Define violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994); señala que todas las mujeres tienen derecho al goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos, tales como el derecho a igual protección ante la ley y de la ley (artículo 4).

Configura el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el cual abarca el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y “el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (artículo 6). Entre las obligaciones que establece para los Estados están:

[...]

- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- [...]
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Además de la Convención Belem do Pará, existen también diversos acuerdos regionales emanados de la **Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**. Esta es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal espacio regional intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Los acuerdos, estrategias, planes de acción que emite la Conferencia reconocen la situación de las mujeres en la región, incluyen recomendaciones de políticas públicas y valoran las acciones que realizan los Estados para cumplir con los acuerdos regionales e internacionales en la materia.

Durante la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹, fue aprobada la **Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030**, en su Eje 1. Marco normativo: igualdad y Estado de derecho, establece 13 medidas para:

- [...]
- 1.b Ratificar o aplicar los instrumentos de derechos humanos, revisar periódicamente y modificar, en caso de ser necesario, las leyes, políticas, planes, programas y protocolos a fin de armonizarlos con los estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres, igualdad de género y no discriminación, y asegurar que se respeten, protejan y garanticen los derechos de las mujeres en su diversidad e impedir retrocesos.
- 1.c Modificar o armonizar el marco jurídico nacional incorporando el principio de igualdad y la prohibición de discriminación basada en el sexo establecida en los artículos 1 y 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 1.d Promulgar leyes y normativas integrales y específicas para la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres, implementándolas en forma efectiva y plena, incluidas las que garanticen el derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación.

¹ A enero 2020 se han celebrado catorce conferencias regionales.

1.e. Diseñar y ejecutar planes de igualdad de género, de despatriarcalización y de derechos de las mujeres con presupuesto intransferible, progresivo y suficiente y metas comprometidas en los distintos sectores y niveles de gobierno.
[...]

1.g Establecer evaluaciones periódicas de manera preceptiva sobre la ejecución de los planes de igualdad de género existentes y modificar las políticas y programas incorporando las recomendaciones para superar los obstáculos para la implementación.

1.h Diseñar e implementar protocolos de intervención integrales e intersectoriales, con enfoque de género, derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad, que establezcan estándares de calidad para asegurar la no discriminación por razón de género y la adaptabilidad de los programas y servicios, que cuenten con una asignación de recursos financieros intransferibles y suficientes, y que se utilicen en los diferentes niveles del Estado.

1.i Eliminar todas las barreras legales e institucionales para el acceso efectivo e igualitario de las mujeres a la justicia, sin discriminación, garantizando la participación, la transparencia, la independencia y la atención oportuna y de calidad, con personal especializado y reparación integral del daño en caso de violación de sus derechos a efectos de poner fin a la impunidad.

1.j Asegurar que las leyes, los reglamentos y los protocolos incorporen mecanismos y procedimientos para garantizar la exigibilidad de los derechos de las mujeres.

1.k Adoptar leyes y normativas para garantizar el acceso igualitario de las mujeres al poder político, impulsando su participación paritaria en todos los espacios públicos.

1.m Promover medidas, políticas y programas para la plena participación de los niños, los jóvenes y los hombres como aliados estratégicos para el logro de la igualdad de género, la promoción y la garantía de los derechos de las mujeres y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas.

Y en su Eje 2. Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género, tres de las cinco medidas de este señala:

2.a Otorgar a los mecanismos para el adelanto de las mujeres jerarquía al más alto nivel, refrendada por el marco normativo, para cumplir, en uso de sus competencias, con su función de entes rectores y gestores de las políticas de igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres, y asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado.

2.b Fortalecer los mecanismos para el adelanto de las mujeres con recursos humanos, técnicos, políticos, administrativos y financieros suficientes y garantizar su sostenibilidad en el tiempo, prestando especial atención a los niveles subnacional y local.

2.c Impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los ministerios sectoriales (incluidos los ministerios de administración pública, cuando existen), organismos descentralizados, gobiernos subnacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dotándolas de recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico.

[...]

3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)** en su artículo 1 prohíbe “toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (DOF, 2020). En tanto que en el artículo 4 reconoce la igualdad entre mujeres y hombres.

En su artículo 49, dispone que la Federación se divide en el Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial; el primero se deposita en el Congreso de la Unión, dividido en la Cámara de Diputados y de Senadores. De acuerdo con el artículo 73, entre las facultades del Congreso están la de expedir leyes, legislar sobre iniciativas ciudadanas y consultas populares, aprobar el Presupuesto de Egresos de la Federación, así como aprobar el Plan Nacional de Desarrollo, por destacar algunas.

La **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)** tiene por objeto “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” (DOF, 2018).

La LGIMH establece la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 17) y sus instrumentos: el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 18).

En el marco de la Política Nacional deberán proponerse mecanismos de operación para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas, desarrollando acciones como “fomentar la participación equilibrada 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” (DOF, 2014).

En cuanto a los congresos locales señala en su artículo 14, que con base en sus respectivas Constituciones deberán expedir “las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley” (DOF, 2018). Algunas definiciones que considerar de esta ley son:

Cuadro 1

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Conceptos del artículo 5

Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none">• Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Igualdad sustantiva	<ul style="list-style-type: none">• Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
Perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none">• Refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Transversalidad	<ul style="list-style-type: none">• Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas

Diario Oficial de la Federación, 2018.

La **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** tiene por objeto “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”, para alcanzar tal fin establece tres medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades, las cuales se detallan en el Cuadro 2.

La LFPED mandata al Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial eliminar los obstáculos que limiten en los hechos el ejercicio de la libertad y la igualdad de las personas, e impidan su desarrollo y participación en la vida política, económica, cultural y social, así como a adoptar las medidas que estén a su alcance para que las personas gocen de los derechos y libertades.

Ley Federal para Prevenir la Discriminación

Conceptos del artículo 15

Medidas de nivelación	<ul style="list-style-type: none">• Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad (art. 15 Ter).
Medidas de inclusión	<ul style="list-style-type: none">• Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato (art. 15 Quintus).
Acciones afirmativas	<ul style="list-style-type: none">• Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias (art. 15 Séptimus).

Diario Oficial de la Federación, 21 de junio 2018b.

También están obligados a incorporar de manera transversal y progresiva una perspectiva antidiscriminatoria que los obliga a “realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación” (DOF, 2018b, p. 6)

Otras leyes que también refieren la igualdad como principio rector son:

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)** que tiene por objeto “establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación” (DOF, 2020b, p.42).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia **Conceptos del artículo 5**

Principios rectores	<ul style="list-style-type: none">• Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;• Respeto a la dignidad humana de las mujeres;• No discriminación; y• La libertad de las mujeres.
Derechos Humanos de las mujeres	<ul style="list-style-type: none">• Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.
Perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none">• Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Diario Oficial de la Federación, 2020b

La **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LIPCD)** que tiene por objeto “reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades” (DOF, 2018c, p. 1).

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Conceptos del artículo 2

Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none">• Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.
Ajustes razonables	<ul style="list-style-type: none">• Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
Igualdad de Oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.
Transversalidad	<ul style="list-style-type: none">• Proceso mediante el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones, desarrollados por las dependencias y entidades de la administración pública, que proveen bienes y servicios a la población con discapacidad con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones vertical, horizontal y de fondo.

Diario Oficial de la Federación, 2018c.

4. MARCO NORMATIVO LOCAL

La **Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM)** plantea en su artículo 3 que la Ciudad de México asume la igualdad sustantiva y la no discriminación como principios rectores. Asimismo, en su artículo 4, reconoce como principios de los derechos humanos que “en la aplicación transversal de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad” (GOCM, 2020, p. 5).

Además, prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto y señala que “se garantizará la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa” (GOCM, 2020, p. 5).

En cuanto a los derechos de las mujeres “reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres” (GOCM, 2020, p. 21)

Por otra parte, entre las competencias del Congreso local (artículo 29) se destacan el expedir y reformar las leyes aplicables a la Ciudad en las materias conferidas al ámbito local; Analizar y aprobar las disposiciones e instrumentos en materia de planeación y ordenamiento territorial; examinar, discutir y aprobar anualmente la Ley de Ingresos y el Presupuesto de Egresos; solicitar información por escrito, a través del pleno o comisiones, y llamar a comparecer a la persona titular de la Jefatura de Gobierno, a las y los titulares de las secretarías del gabinete, de las dependencias, entidades u organismos autónomos y de las alcaldías para informar sobre asuntos de su competencia; como elaborar un sistema de evaluación de resultados de su trabajo legislativo, así como su impacto en la sociedad (GOCM, 2020, p. 66)

La **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México (LIMHCM)**, tiene por objeto “regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes de la Ciudad de México en el cumplimiento de esta Ley” (GOCM, 2020). Establece como principios rectores la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación.

Mandata el desarrollo de la Política en materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a través de tres instrumentos: 1) El Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México; 2) El Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres; y 3) La

vigilancia en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (GOCM, 2020, p.5).

Cuadro 5

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México **Conceptos, artículo 5**

Acciones afirmativas

- Son las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres

Equidad de género

- Se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva

- Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Perspectiva de género

- Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

Transversalidad

- Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2020

El Sistema tiene la finalidad garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Ciudad y el Congreso de la Ciudad de México lo integra, a través de su Comisión de Igualdad de Género. Además, el Sistema, entre otras cosas, deberá (GOCM, 2020, pp. 6-7):

[...]

II. Velar por la progresividad legislativa en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a fin de armonizar la legislación local con los estándares internacionales en la materia”; valorar y en su caso determinar la necesidad específica de asignaciones presupuestarias

[...]

VI. Valorar y en su caso determinar la necesidad específica de asignaciones presupuestarias destinadas a ejecutar los programas y planes estratégicos de los entes públicos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

[...]

XII. Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano;

XIII. Establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo [...]

La ***Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM)*** tiene entre sus propósitos: “establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación” (GOCM, 2020c, p. 2).

Así como “coadyuvar en la eliminación de las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, por cualquiera de los motivos” (GOCM, 2020c, p. 2).

Instituye el principio de igualdad y no discriminación para todas las acciones, medidas y estrategias que implementen los entes públicos (art. 8, LPEDCM); que vinculen el diseño de las acciones de sus programas y presupuestos (art.11, LPEDCM); la obligación de diseñar y ejecutar políticas públicas que prevengan y eliminen la discriminación (art., 9, LPEDCM); y realicen medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan la Ciudad (art. 13, LPEDCM).

Mandata a los entes públicos la ejecución de medidas positivas y compensatorias a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación (art. 22, LPEDCM), así como, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres (art. 23, LPEDCM)

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
Conceptos, artículo 3

Acciones afirmativas

- Son aquellas mediante las que se busca beneficiar a los miembros de grupos que sufren exclusión o discriminación, otorgando algún tipo de ventaja en el otorgamiento de bienes escasos y, al hacerlo, se perjudica a ciertas personas que hubieran gozado éstos de seguir las cosas su curso normal.

Equidad de género

- Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad

- Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Medidas positivas y compensatorias

- Aquellas de carácter temporal que se implementan para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, a fin de alcanzar, en condiciones de igualdad, su participación en la vida pública, y eliminar prácticas discriminatorias.

Perspectiva de género

- Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las personas, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

Transversalidad

- Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación y de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (LAMVLVCM)** tiene por propósito “establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (GOCM, 2020d, p. 1).

Cuadro 7

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México

Conceptos, artículo 3

Acciones afirmativas

- Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Discriminación contra las mujeres.

- Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Perspectiva de género

- Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2020d.

5. PARLAMENTOS SENSIBLES AL GÉNERO

En el marco del contenido normativo del principio y derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género, los parlamentos son actores estratégicos para promover y avanzar la **igualdad sustantiva o de facto**.

En un Estado democrático y de derecho, el Parlamento representan la voluntad de la ciudadanía, y si bien deben de responder a las necesidades e intereses de sus representados, representadas, también debe orientar su actuar con base a las normas relativas a los derechos humanos contenidas en el marco jurídico nacional, local y en los tratados internacionales apegándose para ello a la norma que proteja de manera más amplia a las personas (principio pro persona). Al mismo tiempo que, el Parlamento en el ámbito de sus competencias, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (CPEUM, artículo 1).

Es decir, para alcanzar la igualdad de género, el Congreso de la Ciudad de México debe, por un lado, integrar en su quehacer legislativo la perspectiva de género para promover, respetar, proteger y garantizar la *igualdad formal (de jure)* y la *igualdad sustantiva (de facto)*. Por otra parte, debe transversalizar la perspectiva de género en su organicidad y funcionamiento administrativo.

La **perspectiva de género** es un método de análisis para “reconocer la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática” (Lagarde, 1997, p.1). Una herramienta “para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente” (SCJN, 2020, p. 80), lo que permite:

- (i) visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social; y
- (ii) mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcraáticos” (Serret y Méndez, 2011, p. 40, citada en SCJN, 2020, p. 80).

Es decir, en lo que respecta al quehacer legislativo, la perspectiva de género permite analizar las estructuras organizativas y políticas institucionales desde una mirada crítica, que puede llegar a implicar: generación de datos desglosados por sexo y de información cualitativa sobre la situación de los hombres y las mujeres; análisis de género que destaque las diferencias entre las mujeres y los hombres con respecto a la distribución de los recursos, las oportunidades, las obligaciones y el poder en el contexto legislativo; y establecer mecanismos de control y evaluación desde la igualdad sustantiva (UIP, 2017, pág.14).

Además, es una herramienta útil para revisar y modificar normas vigentes que directa o indirectamente contengan distinciones o restricciones o exclusiones

discriminatorias por razón de género y deban actualizarse a la luz de los estándares de protección de los derechos humanos, por lo que los órganos legislativos deberán promover los principios de igualdad y no discriminación en su quehacer parlamentario y elaborar presupuestos sensibles al género.

La legislación es un factor de cambio social y cultural, norma las relaciones sociales, por lo que esta debe recoger las obligaciones en materia de derechos humanos de las mujeres que el Estado mexicano ha contraído para el avance de la igualdad *de jure* y *de facto* de las mujeres, así como la obligación de no discriminar por ninguna condición.

La **transversalización de la perspectiva de género** es una estrategia acordada por la comunidad internacional para avanzar en la igualdad de género. En la *Plataforma de Acción de Beijing* se establece en el Objetivo Estratégico 2 de la esfera de especial preocupación ocho, “Mecanismos Institucionales para el adelanto de la mujer”, integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales (Naciones Unidas, 2015, p. 148). En específico se insta a los gobiernos a trabajar con las y los integrantes de los órganos legislativo para integrar la perspectiva de género en todas las legislaciones y políticas. En este sentido, estaríamos frente a un parlamento sensible al género cuando:

[en su] composición, estructuras, funcionamiento, métodos y labor responden a las necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres [...] eliminan las barreras que obstaculizan la plena participación de la mujer y ofrecen un ejemplo o modelo positivo para la sociedad en general. Utilizan eficazmente sus recursos y orientan su funcionamiento en favor de la promoción de la igualdad de género [...] no tiene barreras – sustantivas, estructurales o culturales - para la participación plena de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres, tanto parlamentarios como miembros del personal. No sólo es un lugar donde las mujeres pueden trabajar, sino también un lugar donde las mujeres quieren trabajar y aprobar su contribución” (UIP, 2017, pág. 5).

Una herramienta valiosa para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género es el **Plan de acción para los parlamentos sensibles al género**, adoptado por la Unión Interparlamentaria en 2012² y actualizado en 2017, con el objetivo de “apoyar los esfuerzos de los parlamentos por convertirse en instituciones más sensibles a las cuestiones de género” (UIP, 2017, p. 7). Independiente del número de mujeres que integren el Parlamento, en este Plan se plantean diversas estrategias a desarrollar en siete ámbitos de acción, a decir

Cuadro 8

1. Incrementar el número de mujeres en el Parlamento y lograr una participación paritaria
<ul style="list-style-type: none">• <i>La participación paritaria puede ser un catalizador para aplicar cambios sensibles al género y también el resultado importante del éxito de cambios sensibles al género.</i>

² En su 127ª Asamblea, realizada en Quebec, Canadá el 26 de octubre de 2012.

2. Reforzar la legislación y las políticas relativas a la igualdad de género

- *Mediante la aplicación de legislación y políticas que respalden el principio de la igualdad entre hombre y mujer. La introducción de los principios de la igualdad de género y la adopción de una legislación que incorpore esas cuestiones pueden actuar de catalizador eficaz para impulsar un cambio social y cultural de las actitudes en favor de la igualdad de género.*

3. Integrar la igualdad de los sexos en la labor del Parlamento

- *La formulación adecuada de políticas en todas las esferas que den respuesta a las preocupaciones, necesidades y obligaciones de hombres y mujeres, y al mismo tiempo se basen en las respectivas capacidades y aportes de estos, permitirá hacer frente de forma eficaz a las desigualdades de género.*

4. Instaurar una infraestructura y una cultura parlamentarias sensibles al género o mejorarlas

- *Los parlamentos son lugares de trabajo y, como tales, deben servir de modelo a la sociedad al defender los principios de la igualdad de género mediante el establecimiento de políticas e infraestructura que faciliten las relaciones familiares y la aplicación de políticas que prevengan la discriminación y el acoso y que garanticen la distribución equitativa de los recursos y los servicios del parlamento.*

5. Asegurar que todos los parlamentarios -hombres y mujeres- compartan la responsabilidad de promover la igualdad de género

- *El objetivo último de la igualdad de género en todas las estructuras, métodos y labor parlamentarios no puede lograrse sin el apoyo y la participación de los parlamentarios hombres. La evolución de los valores de la sociedad y la sensibilización de los hombres ha permitido establecer asociaciones más sólidas entre hombres y mujeres para promover la igualdad de género.*

6. Alentar a los partidos políticos a que defiendan la igualdad de género

- *Con frecuencia, los partidos políticos son la forma dominante de organización política y el mecanismo a través del cual las mujeres y los hombres aplican una agenda legislativa para lograr la igualdad de género.*

7. Mejorar la sensibilidad y la igualdad de género entre el personal parlamentario

- *Defender la igualdad de género, no sólo entre las y los integrantes del Parlamento, sino también entre el numeroso personal que trabaja en él. Las administraciones parlamentarias deben revisar la cultura e infraestructura de su lugar de trabajo y tomar medidas para asegurar que todo el personal pueda apoyar al parlamento en el logro de sus objetivos de igualdad de género.*

(Unión Interparlamentaria, 2017, pp.8-21)

6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Resultado de la promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México el 5 de febrero de 2017 se instaló la Primera Legislatura del primer Congreso de la Ciudad de México el 17 de septiembre de 2018. Integrado por siete fracciones parlamentarias con los partidos: Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), Partido Acción Nacional (PAN), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido de la Revolución Institucional (PRI), Partido del Trabajo (PT), Partido Encuentro Social (PES) y Partido Verde Ecologista de México (PVEM).

Resultado del proceso electoral correspondiente, en 2018 la Primera Legislatura del Congreso de la Ciudad de México alcanzó la paridad, 33 mujeres y 33 hombres. La paridad de género es “un principio constitucional que tiene como finalidad la igualdad sustantiva de acuerdo con la identidad género de las personas, a fin de que se ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad, eliminando cualquier forma de discriminación y exclusión histórica o estructural. Su carácter es permanente para lograr la inclusión” (CDCDMX, 2019, p.79). Mantener esta paridad en el Congreso local requiere de fortalecer la participación de las mujeres en los órganos y debates parlamentarios.

Cuadro 9

Partido	Total	Hombres	Mujeres
MORENA	34	16	18
PAN	11	7	4
PRD	5	2	3
PRI	4	3	1
PT	3	0	3
PES	2	2	0
PVEM	1	0	1
Sin partido	6	3	3
Total	66	33	33

Elaboración: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, con datos de las Obligaciones de Transparencia, Art. 125. Actualizados al 30 de septiembre del 2020. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/articulo-125-1001-125.html>

Por lo que hace al número de personas que laboran en las distintas áreas administrativas del Congreso, se tiene el registro de 1117 personas contratadas, de las cuales 627 son empleados y 490 personal de confianza; 497 mujeres y 620 hombres.

Cuadro 10

Empleados	627	Hombres	352	Mujeres	275
Personal de confianza	490	Hombres	268	Mujeres	222
Totales	1117	Hombres	620	Mujeres	497

Elaboración: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, con datos de las Obligaciones de Transparencia, Art. 121, Fracción IX, Actualizados al 30 de junio del 2021. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/articulo-121-1001-121.html>

En cuanto a las Comisiones³ y Comités⁴, la LOCCM establece que se integran paritariamente. Al 30 de junio del 2021, las presidencias de las 40 comisiones ordinarias, una comisión especial y 6 comités estaban presididas por 25 mujeres y 22 hombres.

Cuadro 11

Diputada(o)	Partido	Comisión	Cargo	Sexo
Ernesto Alarcón Jiménez	PRI	Abasto y Distribución de Alimentos	Presidente	H
María Guadalupe Chavira De La Rosa	Morena	Administración Pública Local	Presidenta	M
Ricardo Ruíz Suárez	Morena	Administración y Procuración de Justicia	Presidente	H
Yuriri Ayala Zúñiga	Morena	Alcaldías y Límites Territoriales	Presidenta	M
Sandra Ruíz Hernández	PAN	Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social	Presidenta	M
Jorge Triana Tena	PAN	Asuntos Político Electorales	Presidente	H
Guillermo Lerdo De Tejada Servitje	Sin partido	Atención al Desarrollo de la Niñez	Presidente	H
José Emmanuel Vargas Bernal	Morena	Atención Especial a Víctimas	Presidente	H
Jorge Gaviño Ambriz	PRD	Ciencia, Tecnología e Innovación.	Presidente	H
Leonor Gómez Otegui	Sin partido	Cultura Física, Recreación y Deporte	Presidenta	M
Lilia Eugenia Rossbach Suárez	Morena	Derechos Culturales	Presidenta	M
Marco Antonio Temístocles Villanueva Ramos	Morena	Derechos Humanos	Presidente	H
Fernando José Aboitiz Saro	Encuentro Social	Desarrollo e Infraestructura Urbana y Vivienda	Presidente	H
Lizett Clavel Sánchez	Sin partido	Desarrollo Económico	Presidenta	M
América Alejandra Rangel Lorenzana	PAN	Desarrollo Metropolitano	Presidenta	M
Gabriela Quiroga Anguiano	PRD	Desarrollo Rural	Presidenta	M
Marisela Zúñiga Cerón	Morena	Inclusión, Bienestar Social y Exigibilidad de Derechos Sociales	Presidenta	M
Lilia María Sarmiento Gómez	PT	Educación	Presidenta	M
Ma. Guadalupe Aguilar Solache	Morena	Gestión Integral del Agua	Presidenta	M
Valentina Valia Batres Guadarrama	Morena	Hacienda	Presidenta	M
Paula Adriana Soto Maldonado	Morena	Igualdad de Género	Presidenta	M
Ana Cristina Hernández Trejo	Morena	Juventud	Presidenta	M

³ En el Art. 4 se define como órgano interno de organización para el estudio, análisis y elaboración de dictámenes, iniciativas, proposiciones con punto de acuerdo, comunicaciones, informes, opiniones, resoluciones y acuerdos.

⁴ En el Art. 4 se define como el órgano auxiliar interno de carácter administrativo para realizar tareas específicas y de apoyo a los órganos legislativos, diferentes a las de las Comisiones.

Miguel Ángel Macedo Escartín	Morena	Movilidad Sustentable	Presidente	H
Alberto Martínez Urincho	Morena	Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias	Presidente	H
José Martín Padilla Sánchez	Morena	Participación Ciudadana	Presidente	H
Federico Döring Casar	PAN	Planeación del Desarrollo	Presidente	H
Teresa Ramos Arreola	Sin partido	Preservación del Medio Ambiente, Protección Ecológica y Cambio Climático	Presidenta	M
María Guadalupe Morales Rubio	Morena	Presupuesto y Cuenta Pública	Presidenta	M
Miguel Ángel Salazar Martínez	PRI	Protección a Periodistas	Presidente	H
Héctor Barrera Marmolejo	PRD	Protección Civil y Gestión Integral de Riesgos	Presidente	H
María Guadalupe Chávez Contreras	Morena	Pueblos, Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Presidenta	M
Nazario Norberto Sánchez	Morena	Puntos Constitucionales e Iniciativas Ciudadanas	Presidente	H
Esperanza Villalobos Pérez	Morena	Reconstrucción	Presidenta	M
Diego Orlando Garrido López	PAN	Registral, Notarial y Tenencia de la Tierra	Presidente	H
José Luis Rodríguez Díaz de León	Morena	Rendición de Cuentas y Vigilancia de la Auditoría Superior de la Ciudad de México	Presidente	H
María de Lourdes Paz Reyes	Morena	Salud	Presidenta	M
Leticia Esther Varela Martínez	Morena	Seguridad Ciudadana	Presidenta	M
Jesús Ricardo Fuentes Gómez	Morena	Transparencia y Combate a la Corrupción	Presidente	H
Ana Patricia Báez Guerrero	PAN	Turismo	Presidenta	M
María Gabriela Salido Magos	PAN	Uso y Aprovechamiento del Espacio Público	Presidenta	M
Jorge Gaviño Ambriz	PRD	Comisión Especial para el Desarrollo Aeroportuario Integral	Presidente	H

Elaboración: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, con datos de las Obligaciones de Transparencia, Art. 125. Fracción I, inciso C. Actualizados al 30 de junio del 2021. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/articulo-125-1001-125.html>

Cuadro 12

Diputada(o)	Partido	Comité	Cargo	Sexo
Rigoberto Salgado Vázquez	Morena	Comité de Administración y Capacitación	Presidente	H
Paula Andrea Castillo Mendieta	PRD	Comité de Archivo y Bibliotecas	Presidenta	M
Edna Mariana Gutiérrez Rodríguez	PRI	Comité de Asuntos Editoriales	Presidenta	M
Jannete Elizabeth Guerrero Maya	PT	Comité de Asuntos Internacionales	Presidenta	M
Carlos Hernández Mirón	Morena	Comité de Atención, Orientación y Quejas Ciudadanas y Asuntos Interinstitucionales	Presidente	H

Pablo Montes De Oca Del Olmo	PAN	Comité del Canal de Televisión del Congreso	Presidente	H
---------------------------------	-----	--	------------	---

Elaboración: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, con datos de las Obligaciones de Transparencia, Art. 125. Fracción I, inciso D. Actualizados al 30 de junio del 2021. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/articulo-125-1001-125.html>

Por su parte de las 10 titularidades de las Unidades Administrativas enunciadas en el artículo 4, fracción LXIX, de la LOCCM: Oficialía Mayor, Tesorería, Contraloría Interna, Coordinación de Comunicación Social, Instituto de Investigaciones Legislativas, Unidad de Estudios de Finanzas Públicas, Coordinación de Servicios Parlamentarios, Canal de Televisión, Unidad de Transparencia y el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, al tercer trimestre del 2020, ocho se encontraban ocupadas por hombres y dos por mujeres⁵. Igualmente, de las 27 Direcciones 11 están encabezadas por mujeres y 16 por hombres, a enero 2021⁶.

En cuanto al **marco normativo**, tanto la Ley Orgánica como el *Reglamento del Congreso de la Ciudad de México* contienen disposiciones para procurar la igualdad de género en la integración de las Comisiones y Comités (RCCM, artículo 19); el expedir el Código de Responsabilidad Parlamentaria, con perspectiva de género y no discriminación entre mujeres y hombres (RCCM, artículo 38); la creación del Parlamento de Mujeres (RCCM, artículo 59); el que las iniciativas contengan la problemática desde la perspectiva de género (RCCM, artículo 96); y el que los dictámenes sean elaborados con perspectiva de género y redactados en lenguaje claro preciso, incluyente y no sexista (RCCM, artículos 106 y 258).

Finalmente, en el *Código de responsabilidad parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México*⁷, se incluye dentro del principio de lealtad, el que las y los diputados cumplan “las disposiciones institucionales para la prevención del acoso sexual, así como con las políticas institucionales de fomento a la equidad de género” (GOCM, 2019b, p. 4).

⁵ Datos tomados de las Obligaciones de Transparencia, Art. 121. Fracción II, Actualizados al 30 de septiembre del 2020. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/articulo-121-1001-121.html>

⁶ Datos tomados de las Obligaciones de Transparencia, Art. 121, Fracción IX, Actualizados al 15 de enero del 2021. Disponibles en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/remuneraciones-1002-4.html>

⁷ El Código se aprobó por el Congreso de la Ciudad de México, a través de adicionar la fracción XIX al artículo 7 y adicionar un tercer párrafo al artículo 38, ambos del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México. Mismo que se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 3 de abril de 2019.

7. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo general

Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura y prácticas institucionales del Congreso de la Ciudad de México, para avanzar en la igualdad sustantiva y la no discriminación en razón de género.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1. Promover el principio de igualdad de género en todos los órganos y estructura del Congreso de la Ciudad de México.

Objetivo específico 2. Promover una cultura e infraestructura institucional a favor de la igualdad sustantiva y no discriminación, a través de transversalizar la perspectiva de género en el Congreso de la Ciudad de México.

Objetivo específico 3. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia por razón de género.

8. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

Objetivo específico 1. Promover el principio de igualdad de género en todos los órganos y estructura del Congreso de la Ciudad de México.

Estrategia 1.1. Fortalecer la participación paritaria entre hombres y mujeres en el Congreso de la Ciudad de México.

Actividades

1.1.1. Instalar mesa de trabajo para analizar y elaborar iniciativa de reforma al Reglamento del Congreso de la Ciudad de México para establecer la paridad de género en las Unidades Administrativas y puestos directivos administrativos.

Responsables: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género y la Comisión de Igualdad de Género.

1.1.2. Promover la distribución proporcional y equitativa de las mujeres parlamentarias en todas las comisiones, y no sólo en las que se ocupan de cuestiones relacionadas con la mujer, como la infancia, el género, la familia, la salud o la educación.

Responsable: Junta de Coordinación Política.

- 1.1.3. Promover a mujeres y hombres por igual en las posiciones de liderazgo en los órganos de dirección administrativa del Congreso de la Ciudad de México, como titularidades de las unidades y direcciones generales.

Responsable: Junta de Coordinación Política.

- 1.1.4. Documentar y difundir la experiencia de las mujeres parlamentarias en el ejercicio del cargo político para el que fueron electas, en relación con el cumplimiento del principio de la paridad de género.

Responsables: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 1.1.5. Promover la realización de acciones de promoción nacional e internacionales de buenas prácticas a favor de la igualdad de género (foros, seminarios, conversatorios).

Responsables: Comisión de Igualdad de Género, Comité de Asuntos Internacionales, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

Estrategia 1.2. Impulsar que los instrumentos parlamentarios que se presentan en el Congreso de la Ciudad de México promuevan y protejan la igualdad formal (*de jure*) de las mujeres.

Actividades

- 1.2.1 Aprobar leyes que promuevan y protejan la igualdad de género en la Ciudad de México, o en su caso, revisar la legislación existente para actualizarla a la luz de los estándares de protección de los derechos humanos de las mujeres.

Responsables: las diputadas y diputados, el Pleno del Congreso.

- 1.2.2 Orientar técnicamente al personal y equipos técnicos de las diputadas y los diputados del Congreso de la Ciudad de México a fin de que incorporen la perspectiva de género y los estándares de derechos humanos de las mujeres en el diseño de los instrumentos parlamentarios.

Responsable: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 1.2.3 Organizar actividades de sensibilización de género para todo el personal parlamentario a fin de aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el análisis de la legislación, los presupuestos y las políticas públicas.

Responsables: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, Unidad de Estudios de Finanzas Públicas.

- 1.2.4 Generar y sistematizar información sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México que coadyuve al quehacer legislativo, que tengan acceso a información, documentación y bases de datos que puedan ayudar en la realización de estudios sobre género y legislación.

Responsable: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

Objetivo específico 2. Promover una cultura e infraestructura institucional a favor de la igualdad sustantiva y no discriminación, a través de transversalizar la perspectiva de género en el Congreso de la Ciudad de México.

Estrategia 2.1. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de los órganos técnicos y unidades administrativas del Congreso de la Ciudad de México

Actividades

- 2.1.1. Orientar, aplicar y dar seguimiento a las políticas de transversalización de la perspectiva de género, igualdad sustantiva, no discriminación y de respeto a las personas de grupos de atención prioritaria.

Responsables: Comisión de Igualdad de Género, Junta de Coordinación Política, Mesa Directiva.

- 2.1.2. Elaborar un estudio diagnóstico sobre los avances, obstáculos y áreas de oportunidad de la igualdad sustantiva y no discriminación en la normatividad y estructura organizativa del Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Oficialía Mayor, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 2.1.3. Crear la Unidad de Igualdad Sustantiva para asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en el Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Comisión de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias, Comisión de Igualdad de Género el Pleno del Congreso de la Ciudad de México.

- 2.1.4. Elaborar, actualizar e instrumentar el Protocolo para la Igualdad Sustantiva y No Discriminación en el Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Mesa Directiva, la Unidad de Igualdad Sustantiva, una vez creada. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, de acuerdo con lo establecido en la fracción X del artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México seguirá con esta función en tanto la Unidad entre en funciones.

- 2.1.5. Establecer el Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria con Perspectiva de Género en el Congreso de la Ciudad de México, para abrir espacios de participación y decisión a las mujeres.

Responsables: Mesa Directiva, la Coordinación de Servicios Parlamentarios.

- 2.1.6. Implementar acciones afirmativas para garantizar el derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres en la estructura administrativa del Congreso.

Responsable: Oficialía Mayor.

- 2.1.7. Obtener la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación que otorgan la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres, con base a la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Responsables: Junta de Coordinación Política, Mesa Directiva.

Estrategia 2.2. Promover el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista en el quehacer institucional y comunicacional del Congreso.

- 2.2.1. Elaborar y difundir materiales, guías, etc., para el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista, dirigidos al personal del Congreso.

Responsable: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 2.2.2. Emitir lineamientos de comunicación social con perspectiva de género para promover el lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista

Responsable: Coordinación de Comunicación Social.

Estrategia 2.3. Promover programas de capacitación y especialización en igualdad sustantiva y no discriminación atendiendo a las facultades y necesidades de las distintas áreas del Congreso de la Ciudad de México.

- 2.3.1. Detectar las necesidades de capacitación para la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Responsables: Comité de Administración y Capacitación, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 2.3.2. Diseñar y ejecutar un programa anual de capacitación y profesionalización en materia de igualdad sustantiva y no discriminación, derecho y género y derechos humanos de las mujeres, dirigido al personal técnico y operativo que integra el Congreso.

Responsables: Comité de Administración y Capacitación, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género

- 2.3.3. Establecer convenios de colaboración con instituciones y dependencias del gobierno de la Ciudad de México, organismos públicos autónomos o academia a efectos de coordinar capacitaciones a las y los integrantes de las áreas administrativas, incluida la Unidad de Igualdad Sustantiva.

Responsables: Comité de Administración y Capacitación, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 2.3.4. Evaluar la ejecución y los resultados del programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad sustantiva y no discriminación, derecho y género y derechos humanos de las mujeres.

Responsables: Comité de Administración y Capacitación, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

Estrategia 2.4. Promover la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores del Congreso, con igualdad de trato y de oportunidades.

Actividades

- 2.4.1 Realizar una campaña anual que incentive la reflexión sobre masculinidades y la participación de los hombres en las tareas de cuidado y crianza.

Responsable: Comité de Administración y Capacitación.

- 2.4.2 Establecer el teletrabajo con horarios de trabajo específicos para el trabajo en casa, con metas semanales, días y horas laborales y sistema de seguimiento a la productividad.

Responsable: Oficialía Mayor.

- 2.4.3 Establecer que la licencia de maternidad, sin importar el régimen de contratación, se otorgará conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

Responsable: Oficialía Mayor.

- 2.4.4 Estimular la toma y acceso a las licencias de paternidad por nacimiento de hijas e hijos o en el caso de adopción.

Responsable: Oficialía Mayor.

- 2.4.5 Modificar los lineamientos administrativos para asegurar el acceso a las licencias de paternidad e incluir otro tipo de licencias para personas que provean cuidados a familiares enfermos, personas mayores o con discapacidad.

Responsable: Oficialía Mayor.

- 2.4.6 Destinar un espacio adecuado en cada edificio del Congreso local, para instalar un lactario en el Congreso local con la finalidad de apoyar a las trabajadoras en periodo de lactancia y a sus hijas e hijos en el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

Responsable: Oficialía Mayor.

Objetivo específico 3. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia por razón de género.
--

Estrategia 3.1. Promover un clima laboral libre de violencia y no discriminación, a través de la realización de acciones de prevención, atención y promoción.

Actividades

- 3.1.1. Diseñar y elaborar el Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

- 3.1.2. Aprobar el Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Junta de Coordinación Política, Mesa Directiva.

- 3.1.3. Establecer en la normatividad interna, laboral y administrativa del Congreso de la Ciudad de México, que corresponda, mecanismos de sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Responsables: Comisión de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias, Contraloría, Oficialía Mayor.

3.1.4. Promover ambientes libres de violencia a través de campañas contra el acoso laboral, como el acoso y hostigamiento sexual dirigidas a todo el personal del Congreso de la Ciudad de México.

Responsables: Oficialía Mayor, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

3.1.5. Promover ambientes inclusivos, libres de discriminación racial, étnica, de género, por edad, discapacidad, condición social, de salud, migratoria o cualquier otra que atente contra la dignidad de las personas.

Responsables: Oficialía Mayor y Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

3.1.6. Realizar campañas informativas sobre la discriminación por homofobia, lesbofobia y transfobia.

Responsables: Oficialía Mayor, Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género.

9. RUTA PARA LA INSTRUMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura, prácticas y cultura institucional del Congreso de la Ciudad de México, requiere de instrumentos y condiciones que faciliten una política de igualdad sustantiva y no discriminación.

El presente *Protocolo para Fortalecer la Igualdad Sustantiva y No Discriminación en Razón de Género en el Congreso de la Ciudad de México*; la normatividad que rige el quehacer parlamentario; la coordinación entre la Comisión de Igualdad de Género, el CELIG y la Unidad de Igualdad Sustantiva⁸, en conjunto, constituyen valiosos instrumentos y condiciones institucionales para alcanzar el objetivo mencionado.

La **Comisión de Igualdad de Género** es un órgano que tiene como finalidad “el estudio, análisis y elaboración de dictámenes, comunicaciones, informes, opiniones, resoluciones y acuerdos que contribuyen al mejor y más expedito desempeño de las funciones legislativas, de fiscalización, de investigación y de cumplimiento de las atribuciones constitucionales y legales del Congreso” (GOCM, 2020e, p. 2). En este sentido, para institucionalizar la perspectiva de género en el funcionamiento orgánico del órgano legislativo local, funcionará como instancia encargada de impulsar la política de igualdad sustantiva de género al interior del Congreso. En concreto, supervisará el cumplimiento de los objetivos y atribuciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva (cuando esta sea creada), así como la instrumentación de este Protocolo.

La **Unidad de Igualdad Sustantiva** será el área administrativa del Congreso responsable de avanzar los procesos de transversalización de la perspectiva de género al interior de la organización, sus procesos y cultura institucional, para lo que se hace necesario:

- ❖ Recursos materiales y financieros para realizar sus funciones.
- ❖ Incluir sus funciones y alcance en la normatividad interna.
- ❖ Establecer políticas y programas para avanzar en políticas de igualdad y no discriminación.
- ❖ Personal capacitado en temas de género.

En esta área recae la instrumentación de las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; la instrumentación de la política de igualdad salarial; la implementación de las acciones para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual; y las acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Cabe decir que, entre las experiencias existentes en el ámbito legislativo se destaca la importancia de que una unidad para la igualdad de género sea

⁸ A la fecha de publicación de este Protocolo se encontraban presentadas en Pleno dos iniciativas para crear la Unidad de Igualdad Sustantiva del Congreso de la Ciudad de México, pendientes de dictaminar.

supervisada en el cumplimiento de sus objetivos y atribuciones por la Comisión de Igualdad de Género y dependa directamente de la Junta de Coordinación Política del órgano legislativo correspondiente.

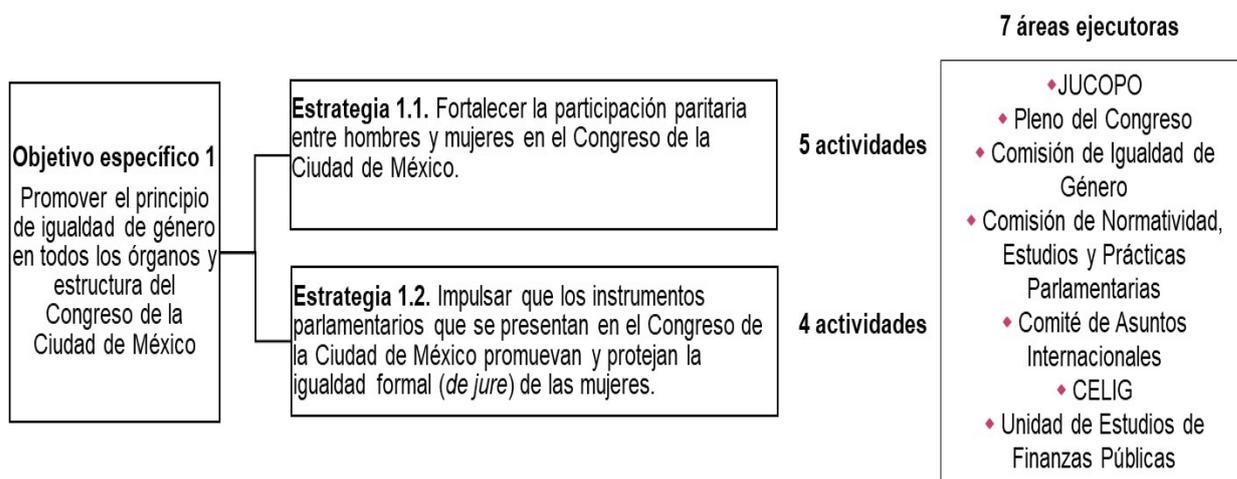
El **CELIG** es un “área técnica que apoya las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género, tiene a su cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad” (GOCM, 2020e, p. 129). Es decir, orienta y acompaña el trabajo legislativo desde el conocimiento especializado y facilita información, datos para la toma de decisiones legislativas.

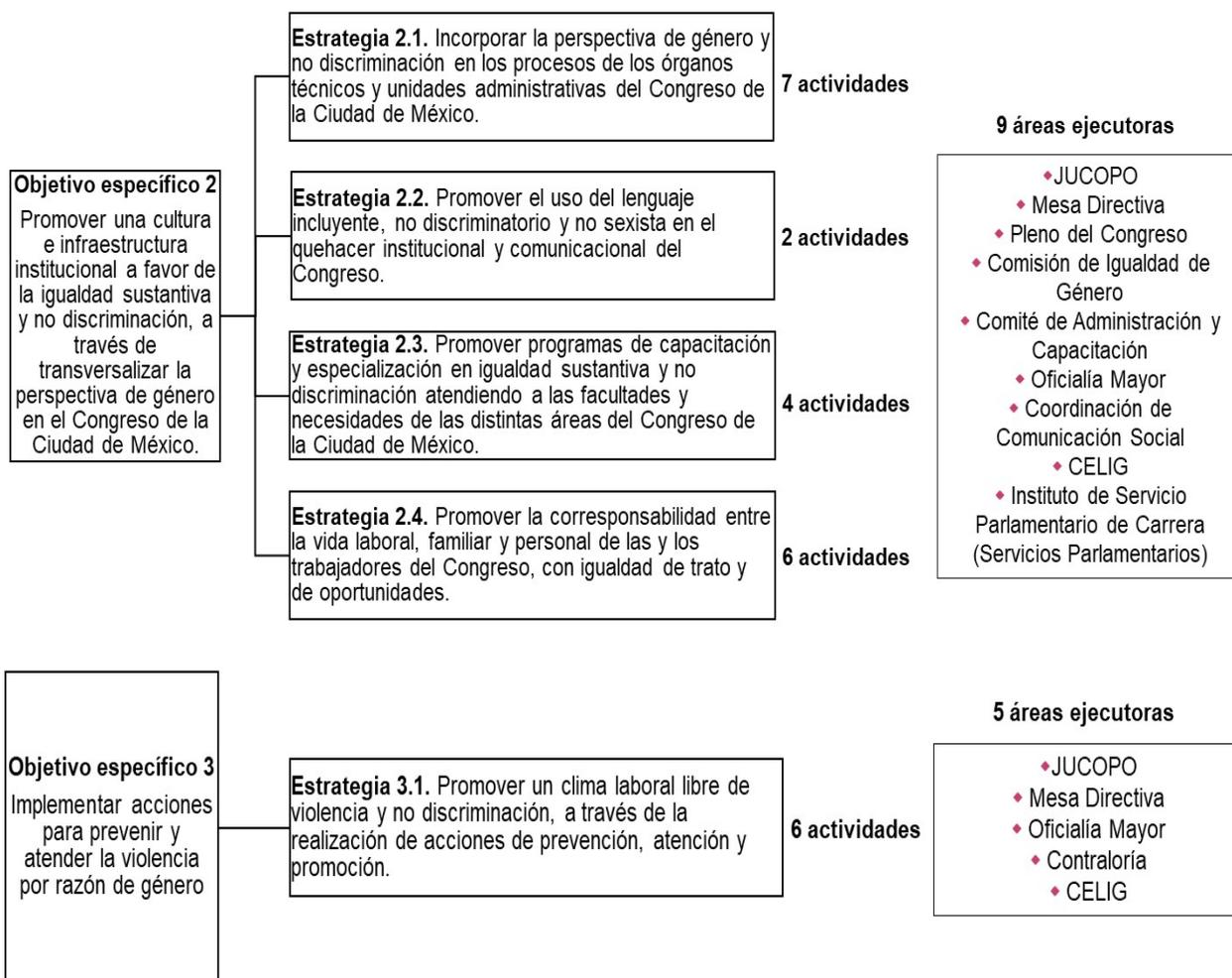
En cuanto a los demás órganos legislativos y áreas administrativas que conforman el Congreso de la Ciudad de México, están llamadas a involucrarse en el ámbito de sus atribuciones a la ejecución de acciones para eliminar la discriminación y avanzar la igualdad sustantiva en razón de género.

Etapas de la instrumentación

Primera. El Congreso de la Ciudad de México publica el Protocolo y un ACUERDO en el cual establece la importancia de institucionalizar la perspectiva de género y para ello solicita a las áreas incluir en sus PTA las actividades a instrumentar.

Segunda. Las áreas del Congreso involucradas en la instrumentación del presente Protocolo deberán incluir en sus Programas de Trabajo Anuales las actividades que les corresponde ejecutar, estableciendo metas, productos y tiempos de ejecución.





Tercera. La Comisión de Igualdad de Género convocara a todas las áreas ejecutoras a reuniones bimestrales para conocer los avances y obstáculos en la ejecución de las actividades. La Unidad de Igualdad Sustantiva (cuando esta sea creada) funcionará como secretaria de estas reuniones, de igual forma será el área responsable del seguimiento y evaluación del Protocolo, integrará un informe trimestral de la ejecución de las actividades. Para tal fin las áreas ejecutoras le enviarán a la Unidad información sobre la ejecución de las actividades.

De igual forma, los informes de cumplimiento del Protocolo deberán armonizarse a la presentación de informes trimestrales que se reportan para dar cuenta del cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia.

Cuarta. Los informes trimestrales sobre la instrumentación del Protocolo se presentarán a la Junta de Coordinación Política para su conocimiento y retroalimentación.

GLOSARIO

Discriminación hacia la mujer por razón de género

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado [reducir] menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de la mujer (CEDAW, 1979). Se sustenta en patrones socioculturales, prejuicios, prácticas consuetudinarias o funciones estereotipadas de mujeres y hombres, que se fundamentan en la idea de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo (Ortega, 2011:14).

Discriminación directa

Se presenta cuando la norma, política o programa explícitamente hace una distinción no justificada; es decir, restringe o excluye el goce o ejercicio de un derecho a una persona o grupo identificable sin que exista una razón objetiva que sea necesaria en un Estado democrático y sea proporcional en relación con el alcance del derecho y el beneficio pretendido (Ortega, 2011: 16).

Discriminación indirecta

Se presenta cuando una norma, política pública o programa es aparentemente neutral pero sus consecuencias son particularmente adversas para cierto grupo social; es decir, cuando su vigencia o aplicación provoca un impacto diferenciado, generando distinciones, restricciones o exclusiones no previstas de forma directa por la ley, política pública o programa, en virtud de las diversas posiciones que las personas ocupan en el orden social (Ortega, 2011: 16).

Discriminación interseccional

Hace referencia a una situación en la que varios motivos interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables. Entre los motivos de discriminación figuran la edad; la discapacidad; el origen étnico, indígena, nacional o social; la identidad de género; la opinión política o de otra índole; la raza; la condición de migrante, refugiado o solicitante de asilo; la religión; el sexo y la orientación sexual (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016).

Discriminación múltiple

Hace referencia a una situación en la que una persona experimenta dos o más motivos de discriminación, lo que conduce a una discriminación compleja o agravada (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016).

Género

Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre

hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer (Comité CEDAW, 2010).

Igualdad formal (*de jure*)

Es aquella que se sustenta en la idea de que la ley debe aplicarse de forma similar a cada persona con independencia de sus características; se vincula estrechamente con la idea de igualdad ante los tribunales y también con el principio de legalidad, en el sentido de que la interferencia del Estado en las libertades individuales puede realizarse únicamente a través de una ley general que debe ser aplicada a todas las personas por igual (Ortega, 2011: 14).

Igualdad sustantiva (*de facto*)

Es aquella que busca que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos humanos en el plano de los hechos y en igualdad de circunstancias. Alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho que se oponen al disfrute efectivo del derecho (Ortega, 2011: 14).

Institucionalización de género

Se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en los asuntos del Estado, lo cual implica adoptar, crear, adecuar e implementar reglas y políticas al interior de las instituciones estatales para modificar positivamente la situación de las mujeres. La inclusión de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno es resultado de un acuerdo político y un consenso dentro del propio Estado para elaborar programas, planes, reglas, normas, leyes, procedimientos operativos y estructuras para guiar y homogenizar los códigos, las rutinas, las acciones y las estrategias con el fin de que las prácticas sociales a favor de la igualdad de género se hagan regulares y limitar aquellas que fomenten organizaciones sociales basadas en la discriminación (Barquet, Benítez, 2012: 17).

Perspectiva de género

Es un método de análisis para “reconocer la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática” (Lagarde, 1997: 1). Una herramienta “para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente” (SCJN, 2020: 80)

Sexo

Diferencias biológicas entre el hombre y la mujer” (Comité CEDAW, 2010).

Transversalización de la perspectiva de género

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (ECOSOC, 1997).

BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Diputados, LXIII Legislatura (2017). *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*. Secretaría General, Unidad para la Igualdad de Género. Primera edición, agosto. Disponible en: http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/uig/lxiii/prog_igumh_cddu.pdf

García Prince, Evangelina (2011). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual*. Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo, Fondo España, PNUD. <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

Naciones Unidas (2015). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Naciones Unidas (2010). *Recomendación general No. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Comité. CEDAW/C/GC/28. 16 de diciembre. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Naciones Unidas (2016). *Recomendación general No. 3, sobre las mujeres y las niñas con discapacidad*. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CDPD/C/GC/3. 25 de noviembre. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx>

Ortega Ortiz, Adriana; Serrano Sandra; Larrea Maccise Regina; y Arjona Estévez, Juan Carlos (2011). *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Disponible en: <https://piensadh.cd hdf.org.mx/index.php/material-de-capacitacion-1/fase-de-actualizacion-permanente/herramientas-para-una-comprension-amplia-de-la-igualdad-sustancial-y-la-no-discriminacion>

Organización de Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Senado de la República, Legislatura, LXIV Legislatura (2019). *Programa para la Igualdad de Género del Senado de la República*. Unidad Técnica para la Igualdad de Género. Disponible en: <https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/Programa-para-la-igualdad-de-Genero-del-Senado.pdf>

ONU Mujeres (2019). *La Igualdad de Género*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, Disponible en:

<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/05/igualdad-de-genero-act>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. Dirección General de Derechos Humanos. Primera edición, noviembre. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>

UN Women (2014). “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Reimpresión, pp. 146-153.

UIP (2017). *Plan de acción para los parlamentos sensibles al género*. Unión Interparlamentaria. Para la democracia. Para todos. Disponible en: <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2016-07/plan-action-gender-sensitive-parliaments>

Vela Barba Estefanía (2012). *El derecho a la igualdad y no discriminación en México*. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial, Instituto Electoral del Distrito Federal. Consultado en: <http://portal.iedf.org.mx/biblioteca/>

Legislación nacional y local

Diario Oficial de la Federación (2018). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Publicada el 2 de agosto de 2006, última reforma del 14 de junio de 2018. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Diario Oficial de la Federación (2018b). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Publicada el 11 de junio de 2003, última reforma del 21 de junio de 2018. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Diario Oficial de la Federación (2018c). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Publicada el 30 de mayo de 2011, última reforma del 12 de julio del 2018. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Diario Oficial de la Federación (2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última reforma del 18 de diciembre del 2020. Consultada en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_181220.pdf

Diario Oficial de la Federación (2020b). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Publicada el 1 de febrero de 2007, última reforma del 13 de abril del 2020. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2020). *Constitución Política de la Ciudad de México*. Publicada el 5 de febrero de 2017, última reforma del 31 de agosto

del 2020. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/constitucion>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2020b). *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México*. Publicada el 15 de mayo de 2007, última reforma del 29 de octubre del 2020. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2020c). *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*. Publicada el 4 de febrero de 2011, última reforma del 12 de octubre del 2020. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2020d). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México*. Publicada el 29 de enero de 2008, última reforma del 23 de noviembre del 2020. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2020e). *Reglamento del Congreso de la Ciudad de México*. Publicado el 1 de septiembre de 2017, última reforma del 20 de mayo del 2020. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/reglamentos>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2019). *Ley Orgánica y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*. Primera edición. Disponible en:
<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes>

Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2019b). *Código de responsabilidad parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México*. Publicado el 3 de abril. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/codigos>