

**PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 29 DE JUNIO DE 2022**  
**SECRETARÍA DE LAS MUJERES**

**Ingrid Aurora Gómez Saracibar, Secretaria de las Mujeres de la Ciudad de México**, con fundamento en los artículos 37, fracciones II, III, IV, IX, XVI de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; y 16, fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, y artículo 9, fracciones I, II y V de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

**C O N S I D E R A N D O**

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) insta a los Estados a adoptar medidas necesarias para prohibir la discriminación contra la mujer, establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres, sobre una base de igualdad con los derechos de los hombres, garantizar su protección efectiva y el ejercicio y goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

Que con base en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ordenó al Estado mexicano en la resolución del Caso González y otras vs. México, realizar programas de capacitación para personas servidoras públicas que desempeñan tareas policiales, de procuración e impartición de justicia, así como la implementación de políticas públicas y programas institucionales destinados a superar los estereotipos sobre el rol de las mujeres y promover la erradicación de patrones socioculturales discriminatorios que les impiden el pleno acceso a la justicia.

Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 40, fracción III el impulso de la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres.

Que, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, en sus artículos 38, fracción III; 49 fracción VII; y 50 fracción III, disponen la educación y capacitación a las personas servidoras públicas encargadas de las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como a las encargadas de la procuración de justicia y a las y los policías.

Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, establece en las fracciones I y II del artículo 9 que, corresponde a la Secretaría de las Mujeres, concertar acciones en el ámbito gubernamental a fin de garantizar en la Ciudad de México la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la participación equitativa entre hombres y mujeres en los ámbitos, social, económico, político, civil, cultural y familiar.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México establece en la fracción I del artículo 16 que corresponde a la Secretaría de las Mujeres, diseñar lineamientos para la capacitación y especialización de las personas servidoras públicas del gobierno de la Ciudad de México en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.

Que el Gobierno de la Ciudad de México a través de la Secretaría de las Mujeres, implementa y fortalece los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva, mediante la aplicación del principio de transversalidad.

Que la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México tiene entre sus atribuciones promover, diseñar e implementar programas de formación, capacitación, sensibilización y profesionalización en materia de perspectiva de género, derechos humanos, vida libre de violencia e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Que a partir de la publicación de la Circular Uno 2019, la instrumentación de programas anuales de capacitación es obligatoria para las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México. En temáticas específicas u obligatorias, la impartición de las capacitaciones debe realizarse con el apoyo de las personas servidoras públicas vinculadas con estas materias.

Que de conformidad con la fracción I del artículo 15 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, les corresponde a las Dependencias, Entidades de la Ciudad de México y a las Alcaldías, capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres con apego a los lineamientos establecidos por la Secretaría de las Mujeres. Por lo que he tenido a bien emitir el siguiente:

## **AVISO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

### **Capítulo I Disposiciones generales**

**Artículo 1.-** Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las pautas para la capacitación y formación institucional con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres en la Administración Pública de la Ciudad de México, para las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, contemplando puntualmente el diseño pedagógico y curricular en materia prevención, atención y sanción de la violencia contra niñas, jóvenes y mujeres.

**Artículo 2.-** Estos Lineamientos son de aplicación general para las personas servidoras públicas encargadas, en el ámbito de sus competencias, de la organización, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones y programas de capacitación y formación.

**Artículo 3.-** Para los efectos de estos Lineamientos se entenderá por:

**I.-Administración Pública:** conjunto de Dependencias, Órganos y Entidades que componen la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Ciudad de México, y los órganos político-administrativos en cada demarcación territorial denominados Alcaldías;

**II.- Capacitación:** proceso educativo orientado hacia la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, a fin de ejecutar y desarrollar tareas dentro del ámbito laboral específicas;

**III.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:** es el proceso por medio del cual se identifican las áreas de oportunidad de conocimiento, desarrollo de habilidades y actitudes que las personas servidoras públicas tienen. Proporciona información esencial para planear, elaborar y aplicar programas de capacitación y formación;

**IV.- Discriminación:** 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, y que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos;

**V.- Formación:** proceso de aprendizaje desde la educación formal o informal de preparación profesional. Se caracteriza por ser dinámico, permanente e integral para brindar herramientas, a fin de mejorar el quehacer de las personas servidoras públicas;

**VI.- Género:** es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual;

**VII.- Igualdad sustantiva:** es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

**VIII.- Modalidades de violencia:** Los ámbitos donde ocurre, públicos o privados, y se ejerce la violencia contra las mujeres;

**IX.- Persona facilitadora:** a quien conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje, regulando la interacción y participación a través de procesos estructurados, dinamizando el actuar grupal, colectivo y personal, enfatizando en la formación, sensibilización e introspección de cada uno de los miembros;

**X.- Persona servidora pública:** toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza dentro de la Administración Pública;

**XI.- Perspectiva de género:** se refiere a la metodología 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;

**XII.- Sexo:** las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres;

**XIII.- Tipos de violencia:** los distintos daños que puede ocasionar la violencia contra las mujeres;

**XIV.- 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;

**XV.- Víctima:** persona física o colectivo de personas, que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos, producto de un hecho victimizante;

**XVI.- Violencia contra las mujeres:** toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia;

**XVII.- Violencia institucional:** son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidoras públicas que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

## Capítulo II

### De la Identificación de Necesidades de Capacitación

**Artículo 4.-** El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) se llevará a cabo por cada integrante de la Administración Pública, de manera que se obtenga una muestra representativa o focalizada de los requerimientos del personal para identificar las áreas de oportunidad en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que, en materia prevención, atención y sanción de la violencia contra mujeres con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, es conveniente para desempeñar sus funciones.

**Artículo 5.-** Con énfasis en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, el acceso a la justicia y a efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se deberán analizar los perfiles y puestos, considerando seis criterios clave: alcance, aprendizaje, reacción, sensibilización, comportamiento y resultados.

## Capítulo III

### Del diseño metodológico y planificación de actividades de capacitación y formación con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres

**Artículo 6.-** Las metodologías teórico-prácticas del diseño se deberán instrumentar con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, teniendo como propósito formar las habilidades necesarias para que las personas servidoras públicas realicen sus funciones de forma adecuada y con integridad. Deberán promover además una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos, así como el uso de lenguaje incluyente y no sexista.

**Artículo 7.-** Es indispensable que en los procesos de capacitación y formación se aborde a detalle, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, aspectos esenciales como los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como el ámbito de competencia y las obligaciones de la Administración Pública en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

De igual forma, es necesario reconocer y difundir el contenido de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, respecto a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y la garantía de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Así como las competencias y obligaciones de la Administración Pública para prevenir y atender la discriminación contra las mujeres y lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

**Artículo 8.-** Los procesos de capacitación y formación deben tener entre sus objetivos principales reforzar la aplicación obligatoria de protocolos, rutas críticas de atención y normas oficiales para la atención y canalización oportuna y eficaz de las mujeres víctimas, ya que, no tener conocimiento de las mismas, genera una afectación irreparable de sus derechos.

Asimismo, se debe tomar en consideración entre otros datos e información, lo siguiente:

I.- El marco normativo internacional, nacional y local en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y derechos humanos de las mujeres, considerando de forma puntual las responsabilidades de la Administración Pública;

II.- Datos estadísticos sobre la prevalencia de los diferentes tipos y modalidades de violencia, así como de la discriminación contra las niñas, adolescentes y mujeres en la Ciudad de México;

III.- Información relativa a las competencias formadas y por formar, de las personas servidoras públicas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos de las mujeres;

IV.- Información relativa a la percepción de las mujeres víctimas de violencia, respecto de los servicios de prevención, atención, protección y/o procuración de justicia;

V.- Recomendaciones y quejas presentadas ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México con motivo de los servicios de prevención, atención, protección y/o procuración de justicia otorgados a mujeres víctimas de violencia, así como por violencia institucional en este ámbito;

VI.- Quejas que se han presentado ante los Órganos Internos de Control y aquellas quejas recabadas mediante buzones institucionales;

**Artículo 9.-** Se deben integrar en el desarrollo de los procesos de capacitación y formación, enfoques transversales a la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres: perspectivas de infancia y adolescencia, generacional, interculturalidad, igualdad y no discriminación.

Es indispensable, además, el análisis del principio pro persona como pauta de interpretación para elegir las normas o disposiciones que más protegen a las mujeres víctimas, en el ejercicio de sus derechos.

**Artículo 10.-** La Secretaría de las Mujeres, a través de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva brindará apoyo técnico y supervisará los contenidos, vinculándose con las personas servidoras públicas encargadas de la organización, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones y programas de capacitación y formación.

## Capítulo IV

### De los contenidos mínimos para la capacitación y formación especializada con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres

**Artículo 11.-** Los contenidos mínimos se desarrollarán en cuatro grandes ejes temáticos: inducción, formación básica, formación intermedia y formación especializada, como se muestran en el **Anexo 1**.

## Capítulo V

### De los conocimientos básicos para desarrollar actividades de capacitación y formación institucional con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres

**Artículo 12.-** La persona o personas facilitadoras que lleven a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje deberán disponer de las siguientes características:

- I.- Estar sensibilizadas y comprometidas con la defensa de los derechos de las mujeres y el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- II.- Dominar los aspectos básicos sobre la problemática de la violencia contra las mujeres, conociendo el contexto de la problemática en la Ciudad de México;
- III.- Ser dinámica y creativa, capaz de generar un ambiente de confianza propicio para la reflexión y el análisis.
- IV.- Ser capaz de partir de la vivencia y la práctica de las personas;
- V.- Ser capaz de resaltar las ideas fuerza, los consensos, los disensos y las interrogantes por responder sobre la temática.
- VI.- Conocer y aplicar diferentes herramientas metodológicas;
- VII.- Estimular la participación de las personas servidoras públicas con preguntas y cuestionamientos de su realidad.

**Artículo 13.-** La formación profesional de la persona o personas facilitadoras debe ser preferiblemente en campos de las Ciencias Sociales y Humanidades.

**Artículo 14.-** La experiencia laboral de la persona o personas facilitadoras debe ser en áreas de educación, capacitación, desarrollo y formación; con conocimientos de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres y política pública.

## Capítulo VI

### De la evaluación del proceso de capacitación y formación con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres

**Artículo 15.-** La evaluación se realizará en tres momentos para analizar la eficiencia y la efectividad de los procesos de capacitación y formación, comparando el antes y el después, así como el cumplimiento de las prioridades estratégicas de la Administración Pública en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres, así como de la garantía de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

- I.- Evaluación inicial o evaluación diagnóstica. Se aplicará al comienzo del proceso de enseñanza-aprendizaje para detectar los aprendizajes y conocimientos previos de las personas servidoras públicas en la materia;
- II.- Evaluación continua. Se realizará durante todo el proceso para valorar la formación y continuidad en la búsqueda del aprendizaje significativo y el logro de los objetivos planteados. Involucra la retroalimentación para con la persona o las personas facilitadoras, y con las personas servidoras públicas;
- III.- Evaluación final. Valorará los aprendizajes y las competencias que habrán desarrollado las personas servidoras públicas al concluir los procesos. Esto incidirá en la mejora y fortalecimiento de la capacitación y la formación;
- IV.- Evaluación de reacción. Considera las impresiones de quienes participaron y concluyeron el proceso de capacitación o formación.

**Artículo 16.-** Si se acredita la capacitación o formación, de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos en dichos procesos, debe brindarse una constancia que incluya el nombre completo de la persona servidora pública, fecha de expedición, folio único o código que permita verificar la veracidad del documento, ya sea que se muestre en versión digital o impresa.

## Capítulo VII

### **Del padrón y seguimiento a personas servidoras públicas capacitadas y formadas con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres**

**Artículo 17.-** Cada integrante de la Administración Pública conformará y mantendrá actualizado un padrón de personas servidoras públicas capacitadas y formadas con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, que permita conocer e identificar el impacto que estos procesos tienen en el desempeño del servicio público.

**Artículo 18.-** El seguimiento de las personas servidoras públicas capacitadas y/o formadas tendrá dos propósitos:

I.- Mejorar los programas anuales de capacitación, identificando aquellos aspectos que se están trabajando en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;

II.- Rastrear los resultados a nivel institucional.

## TRANSITORIOS

**Primero.** - La interpretación de los presentes Lineamientos y los aspectos no contemplados en los mismos, serán resueltos por la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

**Segundo.** - Las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos incluyen en sus acciones a los organismos constitucionales autónomos, con el fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

**Tercero.** - Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**Cuarto.** – Para la consulta del Anexo 1 de los “Lineamientos generales para la capacitación y formación de las personas servidoras públicas de la Ciudad de México con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres”, deberá remitirse a la siguiente dirección electrónica:

[https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Malla\\_curricular\\_LINEAMIENTOS\\_VF.pdf](https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Malla_curricular_LINEAMIENTOS_VF.pdf)

**Quinto.** – Se señala como responsable de la liga y el programa a la Mtra. Irma Fabiola Samaniego Cruz, Directora de Capacitación, Investigación y Documentación de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, teléfono 55122836, Ext. 205, ubicada en Av. Morelos No. 20, 2º piso, Colonia Centro, C.P. 06000, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México

**Ciudad de México, a los seis días del mes de junio de dos mil veintidós.**

(Firma)

**C. Ingrid Aurora Gómez Saracíbar**  
**Titular de la Secretaría de las Mujeres**