



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



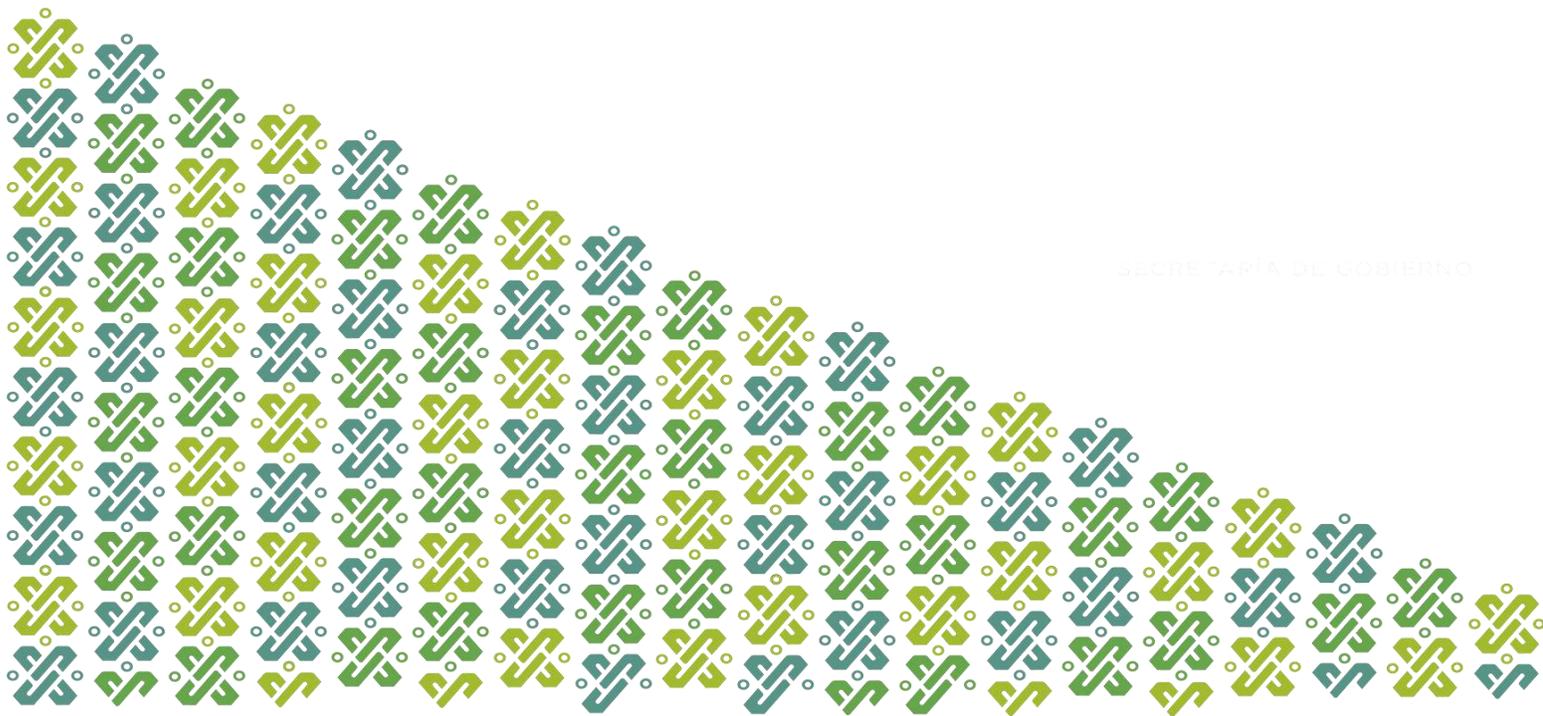
“2020, año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria”

**Preguntas y comentarios realizadas sobre la información presentada por los entes públicos relacionada con las Acciones de Emergencia señaladas en la declaratoria de Alerta de Violencia contra las Mujeres durante la sesión del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario que se llevó a cabo el 26 de agosto de 2020.**

Anexo del Acta (versión estenográfica de la Novena Sesión Ordinaria –virtual- del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario de la Declaratoria de Alerta por Violencia Contra las Mujeres, que se realizó el 26 de agosto de 2020.

CIUDAD INNOVADORA  
Y DE DERECHOS

SECRETARÍA DE GOBIERNO





## PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE ENTES PÚBLICOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES DE EMERGENCIA DE LA DAVM

**Preguntas y comentarios realizadas sobre la información presentada por la Fiscalía General de Justicia relacionada con las Acciones de Emergencia señaladas en la declaratoria de Alerta de Violencia contra las Mujeres durante la sesión del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario que se llevó a cabo el 29 de julio de 2020.**

### Acciones de Emergencia presentadas por la Fiscalía General de Justicia

#### AE 2 Banco ADN Banco de perfiles genéticos

- **¿Cómo se van a evitar filtraciones/fugas de los perfiles genéticos? ¿Prevención, atención y sanción?**

Se encuentra previsto en la ley por la que se crea el banco de ADN para uso forense de la ciudad de México "...capítulo VI. Protección de la información...

Artículo 30. El Banco de Perfiles Genéticos tendrá las características y mecanismos de protección y encriptación y auditoría de la información que haga identificable ese perfil, con la finalidad de garantizar que los datos resguardados en la misma gocen de las características de confidencialidad y calidad de la información que impida cualquier daño, pérdida, alteración, destrucción o para impedir el uso, acceso o tratamiento no autorizado de los mismos. ...

Capítulo VIII Responsabilidades y Sanciones Artículo 36. Toda persona servidora pública que intervenga en el Banco de Perfiles Genéticos estará obligada a guardar confidencialidad respecto de los datos personales y de toda información que esté bajo su resguardo. ...

Artículo 38. Las personas servidoras públicas que intervengan en el Banco de Perfiles Genéticos y en las bases de datos que lo integran, estarán sujetas a exámenes de control de confianza. Artículo 39. Serán sujetos de responsabilidades administrativas, civiles o penales, las personas servidoras públicas que: 28/02/2020 01:50 p.m. 14 I. Accedan al Banco de Perfiles Genéticos sin estar autorizada para ello o que, estando autorizadas haga uso indebido de la información; II. Permitan el acceso a los registros a personas no autorizadas, III. Divulguen el contenido de los registros o los divulguen o usen indebidamente o para cualquier fin distinto a los señalados en esta Ley, o IV. Alteren, oculten o destruyan la información contenida en los registros..."

- **¿Rol de la Fundación Manuel Sadosky? ¿Cómo se seleccionó?**



Se desprende del Convenio de Colaboración que celebraron la Fiscalía General de Justicia de la ciudad de México, la Agencia Digital de Innovación Pública de la ciudad de México y la fundación doctor Manuel Sadosky de investigación y desarrollo en las tecnologías de la información y comunicación el 22 de marzo de 2020 de conformidad con los siguientes antecedentes, declaraciones y cláusulas:

“...tercera. obligaciones de “la fundación” i. otorga una licencia no exclusiva para el uso y explotación del “Software Genis” solo para los fines enunciados en la cláusula primera del presente (“...el presente convenio tiene por objeto establecer los términos y condiciones bajo los cuales “la fundación” otorgará a “la fiscalía” el uso de la licencia del “software Genis” que permita la implementación de un sistema para la creación de un banco de perfiles genéticos para uso forense del ADN en la ciudad de México...” y ponerla a disposición de “la fiscalía”. Para lo anterior, “fundación”, entregará a “la fiscalía” lo siguiente:

a) Repositorio que contiene el código fuente y migraciones que replican y pueblan el “Software Genis”.

b) Instructivo de instalación.

c) Instructivo de usuario

d) Manual

e) Llaves de acceso

f) guías de acceso ii. Proporcionar asesorías a “la fiscalía” para la adaptación y modificación del “Software Genis” iii. Entregar a “la fiscalía” el código fuente del “Software Genis” en su versión actual y las sucesivas actualizaciones que se produzcan, así como la documentación técnica y estructura de base de datos sin información almacenada. iv. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento del objeto del presente convenio...”

- **No se explican los recursos asignados, modificados, ejercidos, programados**

La Dirección General de Organización, Programación y Presupuesto, tiene autorizados para su ejercicio los siguientes montos:

Capítulo 5000: equipo de laboratorio \$42'184,241.63

Capítulo 5000: mobiliario y equipo informático \$17'820,523.36

Capítulo 6000: obra pública \$29'995,235.06

Modificados: no hay modificación de momento

Ejercidos: no se han ejercido los recursos. No se prevén adelantos programados:

\$90'000,000.00

Adicionalmente, la Coordinación General de Administración envió este cuadro correspondiente a los recursos asignados al proyecto de Banco de ADN, señalan que, al momento no se ha ejercido ni modificado el presupuesto asignado por los \$90,000,000.00.



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



No. Banco de ADN

Total del recurso asignado 90,000,000.00

Distribuidos de la siguiente manera:

1 Obra \$29,999,231.70

2 Adquisición de equipamiento, sistemas e insumos \$42,557,831.63

3 Supervisión externa \$2,700,000.00

4 Mobiliario especial, de oficina, equipo de cómputo e informático \$14,742,936.67

**AE 4 Enviar la propuesta para incorporar en la iniciativa de Ley Orgánica de la Fiscalía la obligación de certificar a ministerios públicos, asesores jurídicos y peritos en la atención de mujeres víctimas de violencia.**

- **Interesante el esfuerzo de detectar a servidores públicos que destacan por su actuación institucional y cuyas buenas prácticas puedan ser replicadas. ¿Se considera la opinión/satisfacción de las personas usuarias?**

Se está trabajando en la construcción de una herramienta integral que mida el impacto de la capacitación de los servidores públicos, la cual considerará, entre otros, el relativo a la opinión/satisfacción de las personas usuarias.

- **Recursos asignados, modificados, ejercidos, programados (en lo que habíamos recibido)**

Se reitera la información contenida en el Oficio IFPES/CG/0149/07-2020 y se informa que el presupuesto fue de \$2,938,000.

**AE 7 Mejoramiento de espacios para una atención más rápida, cálida y digna a las víctimas**

- **Sobre el mejoramiento de las agencias de delitos sexuales ¿se tiene algún indicador de satisfacción de usuarias?**

Por la naturaleza de los hechos victimizantes, se evalúa la viabilidad de algún indicador de satisfacción.



## PREGUNTAS A ENTES PÚBLICOS SOBRE AVANCES DE LAS ACCIONES DE EMERGENCIA DE LA DAVM

**Preguntas y comentarios realizadas sobre la información presentada por los entes públicos relacionada con las Acciones de Emergencia señaladas en la declaratoria de Alerta de Violencia contra las Mujeres durante la 9ª Sesión del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario que se llevó a cabo el 26 de agosto de 2020.**

### AE 3 Fortalecer las Unidades Territoriales de Atención y Prevención de la Violencia de Género

#### **Suhayla Bazbaz**

AE3 El dato que teníamos de la última sesión era de 430 casos con riesgo de violencia feminicida y al 14 de agosto entiendo que ahora son 491. Es un incremento del 14% (aunque con la intervención se reduzca en un 37% de los casos).

¿Es un incremento en el número de casos o en que algunos de los ya detectados cambió y se agravó el riesgo?

Es un incremento en el número de casos, ya que la cifra se va actualizando cada semana de acuerdo al número de casos de atención inicial que acuden a las LUNAS.

#### **Susana González, Alcaldía Benito Juárez**

Con el interés de reforzar las acciones interinstitucionales podrían compartir a las UIS en las alcaldías: El nuevo modelo de atención en las Lunas, así como el Protocolo de atención a víctimas el cual supongo es el mismo que están dando a conocer a los elementos de Seguridad Ciudadana.

#### **Respuesta SEMUJERES.**

En este momento, se encuentra en edición y en cuanto esté listo, se difundirá vía la página institucional de la SeMujeres.

Desde las alcaldías, ¿cómo sabemos que los elementos de Seguridad Ciudadana están capacitados? ¿Qué control se lleva? SSC

#### **Respuesta SSC**

Todas las y los policías hacen una formación básica que incluye las materias de derechos humanos y perspectiva de género, además de las actualizaciones en esta y otras materias que se dan a lo largo de la carrera policial del personal.

Asimismo, es preciso recalcar que las alcaldías contratan los servicios de las Policías Complementarias (PBI y PA), quienes reciben esta formación. Es decir, las alcaldías no reclutan ni forman a policías, por lo que la información que se da en el GIM por parte de la SSC corresponde a todo el personal, incluido el contratado por las alcaldías o cualquier otro organismo público o privado.



**AE 4 Enviar la propuesta para incorporar en la iniciativa de Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, la obligación de certificar a ministerios públicos, asesores jurídicos y peritos en la atención de mujeres víctimas de violencia;**

**Maissa Hubert**

FJGCDMX:

**La certificación incluirá mecanismos de renovación, o revocación de la misma?, ¿La Policía de Investigación también será parte del proceso de certificación?**

**Respuesta FJGCDMX:**

Si bien estamos en espera del desarrollo normativo y se cuenta con una propuesta de ruta para lograr la certificación del personal sustantivo, aún está pendiente definir particularidades que en su momento acordarán los respectivos Comités de Certificación. Tal y como está planteada la posible ruta, tendríamos que partir de la elección de estándares a desarrollar; la construcción propia del estándar o estándares basados en competencias; una vez que se cuente con ellos, será indispensable el desarrollo de una metodología para la medición de competencias, posterior a ello el desarrollo de la capacitación y los instrumentos de evaluación idóneos para acreditar las referidas competencias y finalmente la certificación.

Con respecto a los mecanismos de renovación, éstos tendrán que ser determinados por el Comité de Certificación, se estima que podrían ser de tres años su vigencia y que para renovarse tendrían que ser nuevamente evaluados.

En relación con la revocación, no está planteada en este momento debido a que sería innecesaria al tener renovaciones de tres años.

Finalmente, sobre el tema de la certificación de las y los policía de Investigación, cabe precisar que estos elementos sí serán parte del proceso de certificación, uno de los objetivos del "Curso de Función Policial con Perspectiva de Género" es dotarlos de conocimientos y habilidades para una futura certificación en la materia.

**¿Cómo se va a evaluar el impacto de las capacitaciones a la Policía de Investigación en términos de acceso a la justicia?**

Actualmente durante las capacitaciones, las personas con cargo de policías de investigación son evaluadas para advertir los conocimientos que han adquirido. Sin embargo, será hasta que contemos con los perfiles del personal que tendremos la posibilidad de evaluar al personal en sus campos de trabajo.

Lo anterior debido a que es necesario definir con exactitud qué es lo que se debe evaluar, ya que el derecho de acceso a la justicia es muy amplio y muchas veces para la materialización de garantía de este derecho, inciden servidores públicos que deben estar especializados conforme a sus cargos y áreas en la que se desempeñan.

Bajo esta tesis, primero debemos tener definidas sus atribuciones y adscripciones y de ser el caso, el tipo de investigaciones por delitos que atienden; ya que es diferente evaluar a una



persona servidora pública que se desempeña en la Fiscalía de Investigación del Delito de Violencia Familiar que una que labora en la Fiscalía de Investigación del Delito de Femicidio.

Otro aspecto que no se debe perder de vista es la modalidad en la que ofrecen sus servicios, por mencionar un ejemplo, tenemos policía de investigación en campo, otros en mandamientos judiciales, y otros en investigación de gabinete. Todos ellos realizan sus aportaciones para garantizar el acceso a la justicia de mujeres, adolescentes y niñas de manera diferente.

**¿Cómo relacionar estos mecanismos de evaluación de impacto con lineamientos de transparencia y rendición de cuentas? Ej. En el caso de los poderes judiciales hemos visto que se gastaron grandes cantidades de recursos publicaciones en capacitaciones que no cumplieron con objetivo, en este sentido la transparencia de las sentencias permitirá a la ciudadanía evaluar la actualización de las juezas y jueces.**

Actualmente desde el Instituto de Formación Profesional y de Estudios Superiores se está trabajando en alternativas para dar a conocer los procesos de evaluación del personal de la Fiscalía General de Justicia, a todas las personas interesadas en conocerlos.

**AE 5 Generar procesos de intervención urbana planificada para el mejoramiento y rescate de espacios públicos, SENDEROS SEGUROS del Programa Mejoramiento Barrial y Comunitario “TEQUIO BARRIO”, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas residentes y disminuir la incidencia delictiva, mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres y fomentar el disfrute del espacio público.**

#### **Suhayla Bazbaz Kuri**

¿Cuándo se tendrá el comparativo en la incidencia delictiva contra mujeres en los senderos seguros antes y después de la intervención? (esto se ha solicitado desde hace muchos meses)

#### **Respuesta: Secretaría de Obras y Servicios**

Se han iniciado los análisis para presentar en la sesión de octubre avances en los primeros senderos intervenidos en 2019.

#### **Respuesta: SIBISO**

El Programa de Mejoramiento Barrial, considerando la importancia que reviste generar propuestas con perspectiva de género, respecto a los proyectos que se realizan para Senderos Seguros “Tequio-Barrio 2020”, la Dirección Ejecutiva de Mejoramiento Barrial y Comunitario, propuso la realización de una encuesta dirigida particularmente a mujeres en dieciséis zonas intervenidas en el mismo número de alcaldías, para medir el grado de efectividad de los proyectos concluidos, respecto a la percepción de seguridad hacia las mujeres que viven y transitan por las áreas intervenidas.

El instrumento se plantea realizarlo a través de una encuesta de percepción, en donde sean entrevistadas unas mil doscientas mujeres usuarias de los espacios rehabilitados, recuperados o transformados que genera el Programa.



Actualmente, aunque ya se cuenta con la propuesta metodológica para la realización de la encuesta, por razones de seguridad sanitaria derivadas de COVID-19, no se han podido levantar la muestra, por lo que una vez que existan las condiciones de seguridad, serán aplicadas conforme al calendario que se anexará a la metodología de aplicación.

En las respuestas sobre la relación entre los 167 proyectos del programa de mejoramiento barrial y la violencia contra las mujeres nos respondieron que la mayoría de los proyectos son propuestos por mujeres (con el “diseño participativo”) pero eso no significa que tengan perspectiva de género.

Paulina Elsa Zepeda García, Alcaldía Cuauhtémoc

Con la finalidad de fortalecer las estrategias de prevención por parte de las alcaldías, solicito un reporte de los botones de emergencia y cámaras c5 que no funciona, así como el tiempo estimado para su reparación.

**Respuesta: C5**

Es información pública, se encuentra en el portal del C5. La actualización al día martes 9 de septiembre es la siguiente:

DISTRITO	STVs Reparables / Total	Cámaras con C5	Alarmas con C5	Botón de Acción con C5
Alvaro Obregón	2827 / 3.021	25	7	2
Iztapalapa	743 / 783	20	7	4
Benito Juárez	915 / 932	11	4	1
Coyoacán	665 / 946	6	5	2
Cuauhtémoc	2627 / 2693	5	1	1
Cuauhtémoc	1.535 / 1.580	31	6	3
Gustavo A. Madero	1.954 / 2.027	52	6	0
Iztacalco	347 / 364	35	7	1
Iztasur	2.253 / 2.292	30	6	4
Magdalena Contreras	325 / 339	7	3	2
Miguel Alemán	1.024 / 1.069	27	15	2
Mixcoac	211 / 221	8	3	1
Mixcoac	547 / 573	0	6	3
Tlalmanalco	871 / 946	34	13	0
V. Carranza	1.044 / 1.029	20	2	4
Xochimilco	447 / 464	13	5	1
<b>Total</b>	<b>14.866 / 15.310</b>	<b>305</b>	<b>84</b>	<b>45</b>

Existe un programa de mantenimiento permanente donde se van reparando las fallas conforme se van presentando, sin embargo, existen algunas que dependen de factores externos (obras, alumbrado) los cuales se da seguimiento hasta su reparación.

**Susana González, Alcaldía Benito Juárez,**

Me parece muy interesante la información que presenta el C5. Es posible que si la desarrollan cada lunes, puedan compartirla para que se pueda informar en nuestros Gabinetes de Seguridad?



Todos los lunes se actualiza la información y se comparte en la reunión del grupo SOS Sala de situación.

**Angie Villa, Alcaldía Miguel Hidalgo**

También si se puede compartir la de Locatel y línea mujeres por alcaldía, por favor

#### **AE6 Fortalecer las acciones del Programa “Viajemos Seguras y Protegidas” en el transporte público y por plataformas.**

**Suhayla Bazbaz Kuri**

Utilizar mensaje incluyente y no sexista no usar genérico masculino (Es revelador) “pasajeros” “usuarios”

Solicito que se comparta el Protocolo de primer respondiente para retroalimentación por parte del GIM

En todas las demás en las que se han instalado botones de pánico o similares, solicitamos que se incluye en todos los informes de avances información desagregada por sexo de las personas usuarias tanto de utilización de los mismos como de respuesta a sus solicitudes de auxilio. No bastan con que lo tengan las dependencias, dado que se incluye como parte de las acciones en el marco de la AVCM

**Respuesta: SEMOVI**

Con relación al "Protocolo de Atención de Actuación para Primeros Respondientes en casos de Violencia Sexual en el Sistema Integrado de Transporte de la Ciudad de México", nos encontramos en el proceso de revisión. En una primera fase se realizó una primera revisión con los actores involucrados en el proceso, como es SeMujeres, Fiscalía, Juzgados Cívicos, C5, SSC, ADIP. Actualmente nos encontramos realizando mesas de trabajo con los Organismos (Metro, Metrobús, STE y RTP) para su presentación y retroalimentación. Para la SEMOVI es importante poder integrar estas observaciones, con la finalidad de contar con un documento más robusto y con mayor claridad. Por lo cual, en cuanto tengamos lista esta nueva versión del documento, lo estaremos compartiendo.

Para poder presentar reportes sobre el uso de botones de pánico o similares en los diferentes sistemas de transporte público, se está trabajando para poder generar las bases de datos y reporte requeridos para integrarlos en las próximas sesiones.

#### **AE 8 Establecer una estrategia de formación integral de cuerpos policiales con perspectiva de género y de derechos humanos.**

**Aleida Hernández Cervantes**

Sobre este punto, estuve revisando ayer, para saber quiénes son las personas que capacitan y si tiene forma de saber cuáles son los resultados cualitativos.



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



## **¿Quiénes son las personas que capacitan y si tiene forma de saber cuáles son los resultados cualitativos?**

### **Respuesta FGJ**

La impartición del curso Función Policial con Perspectiva de Género se realizó en colaboración con la organización Acciones para la Igualdad. Dicha organización ha impulsado la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en diversos estados del país, como Nayarit, San Luis Potosí, Cuernavaca, Monterrey, Ciudad de México, entre otras mediante la articulación de iniciativas de las dependencias gubernamentales, de la sociedad civil organizada y de personas interesadas en elevar la calidad de vida de la ciudadanía.

Dicha organización tiene una amplia experiencia en el diseño e impartición de procesos de investigación, formación y capacitación a dependencias federales y estatales, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil.

Cabe destacar que en la elaboración de los contenidos del curso Función Policial con Perspectiva de Género participaron de manera coordinada abogadas feministas, sociedad civil, académicas, así como personal de Policía de Investigación.

El directorio de docentes se integró por 24 especialistas, quienes fueron seleccionadas a través de una convocatoria publicada difundida a través de las páginas de la Fiscalía, del Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores (IFPES) y respectivas redes sociales; así como de los canales de comunicación de organizaciones sociales e instancias académicas. Se recibieron 102 postulaciones, las seleccionadas acreditaron y sustentaron conocimientos y experiencia en temas de procuración de justicia, función policial, violencia de género y derechos humanos; así como haber tenido experiencia docente con personal policial.

Se cuenta con información cualitativa del curso a partir del análisis de las evaluaciones y actividades pedagógicas, con esta información desde el IFPES se identificaron temas y aspectos clave que permitirán fortalecer nuestras estrategias de formación para transversalización de la perspectiva de género en nuestros procesos de capacitación.

## **¿Cómo se puede hacer evaluación cualitativa del impacto de estos talleres en el ejercicio de las funciones de las y los policías?**

Si bien no se cuenta aún con indicadores, estamos desarrollando con la asociación civil FUNDAR Centro de Análisis e Investigación nuestro Modelo de Atención a Víctimas, que contemplará un módulo de evaluación de la actuación de las personas servidoras públicas. Dicho modelo será presentado en el primer trimestre de 2021 y aportará información que permitirá establecer acciones puntuales para mejorar, corregir y corroborar la eficacia de la capacitación que brindamos y sentar las bases de nuestro sistema de indicadores

### **Respuesta SSC**

Los procesos de capacitación que se desarrollan incluyen en su metodología los pre y post test para evaluar el grado de conocimiento alcanzado. Respecto de las áreas capacitadoras, la



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



Dirección General de Derechos Humanos y la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, brindan capacitación en materia de género y derechos humanos de las mujeres; es dable mencionar, que en todos los programas y procesos de capacitación y profesionalización, se contempla la transversalidad de la perspectiva de género.

La Dirección General de Derechos Humanos, instrumenta programas de capacitación y talleres para asegurar que el personal de esta Secretaría tenga conocimiento y respeto pleno de las disposiciones legislativas y/o normativas en materia de Derechos Humanos. Dicha capacitación cotidiana es impartida por personas servidoras públicas denominados “Instructores de Derechos Humanos” adscritos a dicha Unidad Administrativa. La capacitación se lleva a cabo mediante talleres en los que participan elementos operativos de las Subsecretarías de Operación Policial, de Control de Tránsito y de Inteligencia e Investigación Policial, así como de la Policía Bancaria e Industrial y la Policía Auxiliar; en temas como “Derechos Humanos y uso de la fuerza en la actuación policial”, “Género y diversidad sexual, aplicación en la actuación policial”, “Derechos humanos de los grupos de atención prioritaria”, “Acoso, hostigamiento sexual y laboral” y “Protocolos de actuación policial de la SSC CDMX con enfoque de derechos humanos”.

### **Respuesta SEMUJERES**

Los procesos implementados de capacitación para dar atención a la Acción Estratégica 8, desde la Secretaría de las Mujeres, consideran una evaluación de proceso, en tanto que se valora el aprendizaje para conocer el grado de avance y si se alcanzaron los objetivos de aprendizaje con pruebas objetivas. No obstante, como parte de la metodología se encuentran actividades de aprendizaje que permiten analizar cualitativamente las respuestas de los participantes sobre casos, preguntas guías y exploratorias sobre los temas, las cuales son integradas con la valoración cuantitativa en una evaluación de resultado vertidos en una reporte de capacitación.

Asimismo, como parte de la administración de la capacitación se realiza una sistematización rigurosa por medio de bases de datos, que permiten saber los Entes públicos capacitados, el número de personas servidoras públicas capacitadas y sus datos identificativos permitidos conforme al resguardo de datos personales que indica la ley.

### **¿Qué implica estar capacitados en perspectiva de género para los y las policías? Tienen indicadores y/o elementos que hagan cambiar el ejercicio de su función policial.**

#### **Respuesta de SSC**

Cada proceso de capacitación y/o sensibilización cuenta con un objetivo determinado que considera las herramientas, habilidades, capacidades o conocimientos que adquirirán las personas capacitadas. En materia de género, las metodologías pueden estar dirigidas a la adquisición de conceptos, de derechos humanos de las mujeres, marco normativo, praxis policial desde la defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres, así como actuación policial con enfoque de género, entre otros.

Asimismo, las personas participantes identifican y conocen las definiciones de sexo y género, las construcciones históricas y sociales que generan desigualdad y su vez adquieren herramientas



para que bajo una perspectiva de género se prevengan y eliminen las violaciones a los derechos humanos de las mujeres por parte de la actuación policial.

### **Respuesta de FGJ**

Uno de los objetivos de la capacitación impartida es que puedan implementar en sus procesos de investigación acciones que contribuyan al cumplimiento de las obligaciones de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de las niñas y mujeres, con énfasis en el debido proceso y acceso a la justicia; tales como análisis de contexto, enfoque diferencial; la investigación de hechos que la ley señale como delitos y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y feminicidios; incorporación de la perspectiva de género en la investigación de los delitos y poniendo énfasis en la prevención y medidas de protección a las víctimas; la eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros.

Lo anterior se deberá ver reflejado en el trato hacia las personas víctimas del delito y la investigación respectiva en los delitos de género.

### **Respuesta SEMUJERES**

La capacitación en perspectiva de género permite que las y los policías identifiquen los ejercicios desiguales de poder y las diversas formas de expresión por razones de género, que generan discriminación y desigualdad en el acceso a bienes, servicios y derechos, así como ser una herramienta de análisis que permita modificar y eliminar toda forma de discriminación contra mujeres y niñas desde su actuar policial y para garantizar la seguridad y vida libre de violencia desde un enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva.

Como se informó, se construyeron indicadores en el marco de los trabajos que se realizan para la transversalización de la perspectiva de género en la formación, no sólo de los cuerpos policiales, sino desde el cuerpo docente y los planes y programas de formación policial.

### **¿Tienen indicadores y/o elementos que hagan cambiar el ejercicio de su función policial?**

#### **Respuesta SEMUJERES**

Como parte de las acciones de la Declaratoria de Alerta de Violencia Contra Mujeres (DAVCM), se considera la construcción de indicadores de impacto que puedan medir los resultados de las mismas; en el caso de la AE8 nos encontramos en la construcción de estos indicadores; sin embargo, es importante resaltar que para medir resultados en el cambio de la función policial es necesario el trabajo de acciones conjuntas entre la Secretaría de Seguridad Ciudadana y otras instancias que forman parte de la DAVCM, así como de solventar muchas otras condiciones y estrategias en el actuar policial.

#### **Respuesta SSC**

Como se informó, se construyeron indicadores en el marco de los trabajos que se realizan para la transversalización de la perspectiva de género en la formación, no sólo de los cuerpos policiales, sino desde el cuerpo docente y los planes y programas de formación policial.

#### **Respuesta FGJ**



Una de las estrategias a mediano y largo plazo ha sido la revisión del perfil del Policía de Investigación, así como la transversalización del enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en el programa de formación inicial, ello es indispensable porque contribuye a que las etapas del proceso de investigación atiendan dicha perspectiva cuando sea necesario, con el propósito de impulsar una transformación en la forma de atención y abona a la erradicación de las desigualdades y discriminación por cuestiones de género. Se han elaborado materiales educativos adecuados a la función policial de investigación de la Ciudad de México, que refuerzan los contenidos y contribuyen a un aprendizaje significativo y adecuado a las funciones que desempeñaran saliendo de la formación.

Una de las estrategias a mediano y largo plazo ha sido la revisión del perfil del Policía de Investigación, así como la transversalización del enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en el programa de formación inicial, ello es indispensable porque contribuye a que las etapas del proceso de investigación atiendan dicha perspectiva cuando sea necesario, con el propósito de impulsar una transformación en la forma de atención y abona a la erradicación de las desigualdades y discriminación por cuestiones de género. Se han elaborado materiales educativos adecuados a la función policial de investigación de la Ciudad de México, que refuerzan los contenidos y contribuyen a un aprendizaje significativo y adecuado a las funciones que desempeñaran saliendo de la formación.

### **Suhayla Bazbaz Kuri**

SSC

Muy relevante la capacitación y evaluación de mandos medios y altos

¿La capacitación incluye escenarios en los que los elementos no solo atienden a mujeres víctimas de violencia de género sino que sean quienes la cometen?

¿Cómo se definen los sectores prioritarios?, ¿en qué sentido son prioritarios? Mencionados en la diapositiva

### **Respuesta de SSC**

Los procesos de capacitación incluyen el marco jurídico normativo vigente con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, por los que tipos y modalidades de la violencia se revisan, facilitando la reflexión de los aprendizajes sociales, respecto del género como construcción, los modelos reeducativos son propios de los procesos terapéuticos o psicológicos y en la Secretaría no se llevan a cabo éstos.

Los talleres en materia de género impartidos por la Dirección General de Derechos Humanos, tienen como finalidad dotar de herramientas y conocimientos necesarios a todos los participantes (personal operativo) para generar una cultura de respeto a los derechos humanos, con perspectiva de género al interior de la Secretaría, con la intención prevenir y atender los casos de violencia de género, de conformidad con el marco normativo del derecho de las mujeres a la vida libre de todas las formas de violencia.

### **FGJCDMX**

Se agradecen los resultados de la encuesta inicial y de salida en la capacitación de policías de investigación



## SEMUJERES

Importancia de evaluar en términos de resultado y no solo de gestión a la capacitación de los 83,000 elementos aproximadamente que entiendo será responsabilidad de la SeMujeres

### Respuesta SEMUJERES

La capacitación a los 83,000 policías que integran a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, será a través de un curso de inducción que permitirá ser un piso mínimo que acerque a mujeres y hombres de los cuerpos policiales de la Ciudad de México a asumirse activamente como agentes de cambio ante el problema de la violencia contra niñas, adolescentes y mujeres a partir de un enfoque de derechos y una valoración empática con las víctimas.

Este curso de inducción por su naturaleza, permitirá contar con resultados de gestión a partir de la medición de los registros de las y los policías que han tomado el curso y las evaluaciones de los 4 módulos que le integran. También se considera hacer una valoración de impacto de la capacitación policial.

### Maissa Hubert

SSP: en el proceso de formación integral falta quien la ha impartido, indicadores de impacto? ¿Cómo se evalúa? ¿Cómo relacionar esta evaluación con estrategias de transparencia y rendición de cuentas?

### Respuesta de SSC

No se cuenta con capacitación en la materia para el personal operativo.

**AE 10 Creación de la Unidad Especializada de Género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana para la atención integral y oportuna de delitos cometidos en contra de las mujeres;**

### Suhayla Bazbaz Kuri

De las carpetas de investigación administrativas concluidas 73% se han mandado a archivo y algunas de las razones para hacerlo son una señal de alerta desde una perspectiva de género y pensando en prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.

### Respuesta de SSC

Las razones para que una Carpeta de Investigación Administrativa se envíe al archivo son multicausales, una de las principales razones por las que sucede son el establecimiento de la medida correctiva recomendada, que la mujer decida el inicio de la Carpeta de Investigación en la FGJ y no desee continuar con dos procesos o que una vez que se establezca una medida preventiva ella solicite que no se continúen las investigaciones.

¿Qué sucede con las 65% restantes de las 377 carpetas?

### Respuesta de SSC



Se encuentran en etapa de integración, recabando las diligencias necesarias para estar en posibilidades de emitir una opinión fundada y motivada.

¿Se aseguran de que los elementos dados de baja no terminen en empresas de seguridad privada cometiendo delitos de género desde ahí?

### **Respuesta de SSC**

La Dirección General de Asuntos Internos carece de facultades para llevar a cabo esa acción. Sin embargo, la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal, en su artículo 2 dispone “es responsabilidad del Gobierno de la Ciudad de México a través de la Secretaría de Seguridad Pública controlar, supervisar y vigilar que las actividades y servicios de seguridad privada, se lleven a cabo con apego a la normatividad aplicable en la materia”.

Sobre las consecuencias para las personas imputadas, éstas se encuentran sujetas en todo momento al resultado de las investigaciones administrativas y/o penales correspondientes, así como a la legislación y normativa vigente en cada caso.

### **AE 11 Generar campañas masivas para visibilizar y sensibilizar a la sociedad respecto del problema de la violencia hacia las mujeres**

#### **Suhayla Bazbaz Kuri**

Nos enviaron una “evaluación” de la campaña y no es una evaluación de sus resultados sino de su posicionamiento (que no es lo mismo). Reconozco algunas cifras interesantes. No obstante, varias de las declaraciones tanto de hombres como de mujeres son verdaderamente preocupantes en cuanto a la normalización de la violencia contra las mujeres y la puesta de la responsabilidad de la misma en las propias mujeres.

Además, me resulta muy problemático la forma en la que está redactado el reporte haciendo referencia a la importancia de generar “debate” y a las posturas de personas conservadoras como si la violencia de género y contra las mujeres fuera cuestión de opinión y no un derecho que se viola reiteradamente. No es una cuestión de “debate” es una obligación de las autoridades y las propias declaraciones muestran que la campaña no basta. Y son \$30,000,000 invertidos.

Entiendo que se está trabajando en nuevos mensajes. Ya había solicitado conocerlos y retroalimentarlos y evaluar si en contexto de austeridad y de pandemia ese es el mejor uso de recursos públicos para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar la violencia contra las mujeres.

Muy relevante tener el reporte de registros de violencia familiar y delitos sexuales comparados en el tiempo y desagregados por alcaldía. Sería relevante escuchar a las alcaldías con mayores tasas para saber qué están haciendo también en el ámbito de su competencia respecto a esas violencias.

----ooo0ooo----