



PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Mesa de trabajo: Contenidos mínimos para la capacitación de personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México en materia de derechos humanos, equidad de género e igualdad y no discriminación.

Objetivo general: diseñar e implementar un Programa de Capacitación con contenidos en materia de derechos humanos, equidad de género e igualdad y no discriminación, con el objeto de establecer los criterios mínimos que deberán acreditar las dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones Privadas que oferten cursos de capacitación para las personas servidoras públicas.

Objetivos específicos:

- Fortalecer las habilidades y competencias de las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México con el fin de elevar su nivel de productividad en el trabajo y de superación personal, mediante técnicas que generen sensibilización acerca de la importancia de interiorizar los conceptos y perspectivas del enfoque de derechos humanos para brindar una debida atención a las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

Tipo de instrumento del Sistema Integral de Derechos Humanos: Criterio de orientación.

Población beneficiaria: las personas servidoras públicas recibirán una capacitación, con base en estándares internacionales, para conocer los principios básicos en materia de derechos humanos, equidad de género e igualdad y no discriminación, para respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos de **la población**.

Justificación

Con fundamento en el artículo 10, Ciudad productiva, fracción B Derecho al trabajo, numeral 5, de la Constitución Política de la Ciudad de México, las autoridades de la Ciudad establecerán programas de capacitación, adiestramiento y formación profesional necesarios para que las personas trabajadoras conozcan y ejerzan sus derechos.

Asimismo, el artículo 60 Garantía del debido ejercicio y la probidad de la función pública establece en su numeral 2, tercer párrafo, que, a efecto de garantizar la integridad del proceso de evaluación, las leyes fijarán los órganos rectores, sujetos y criterios bajo los cuales se organizarán los procesos para el ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo, permanencia y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas; así como la garantía y respeto de sus derechos laborales.

Derivado de ello, el artículo 27, en su fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México señala que a la Secretaría de Administración y Finanzas corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público de la Ciudad; así como la administración, ingreso y desarrollo del capital humano y los recursos de la Administración Pública de la



Ciudad, y el sistema de gestión pública, en específico, planear instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública de la Ciudad, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas.

En ese marco, y de conformidad con lo establecido por el numeral 3 Formación continua: Capacitación, educación abierta, servicio social y prácticas profesionales de la Circular Uno 2019, Normatividad en materia de administración de recursos, de la Secretaría de Administración y Finanzas, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 2 de agosto de 2019, el Sistema de Capacitación es el conjunto de acciones cuyo objetivo es dar cumplimiento con la obligación laboral de la Administración Pública de la Ciudad de México (APCDMX), en su carácter de patrón, de implementar los eventos de capacitación necesarios que coadyuven al fortalecimiento de la efectividad de la gestión pública, que permita a las personas trabajadoras de la APCDMX que la Circular Uno le es aplicable, elevar su nivel de productividad en el trabajo y de superación personal, permitiendo proporcionar durante su jornada laboral una mejor atención a las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

Las etapas del proceso de capacitación se establecerán con base en lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Convenio Internacional 142 “Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos”, de la Organización Internacional del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de la APCDMX, el Reglamento Interno del Poder Ejecutivo y de la APCDMX, las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, el Acuerdo por el que se establece el Comité Mixto de Capacitación y Desarrollo de Personal, en la APCDMX y en apego a lo previsto en:

- I. El Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México y los programas sectoriales y especiales que se desprendan de él.
- II. El Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
- III. Las disposiciones específicas que en tales materias emita la Dirección Ejecutiva de Desarrollo de la Competencia Laboral.

Para lo cual, dicho Sistema apoyará la instrumentación de programas de capacitación para el desarrollo de competencias laborales dirigidos a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, que incidan en el fortalecimiento de su desempeño laboral.

El Sistema de Capacitación, para la programación de eventos de capacitación, establece los siguientes criterios:

- a) Genérica: su objetivo es atender temáticas comunes y aplicables a diversos grupos de puestos de trabajo, son complementarias en la ejecución de los procesos y funciones sustantivas.
- b) Específica: su objetivo es atender temáticas concernientes a funciones propias de un área técnica o en torno a las atribuciones particulares.
- c) Directiva: orientada a fortalecer las acciones de formación y desarrollo de competencias directivas, gerenciales y técnicas, que logren el desarrollo y fortalecimiento de aptitudes entre las personas servidoras públicas de estructura, que les permita diseñar, implementar, desarrollar y evaluar programas y políticas públicas que hagan más eficiente y eficaz la atención de los problemas de la población.



- d) Técnico-operativa: capacitación orientada al fortalecimiento de las competencias laborales a través de la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y modificación de actitudes, que permitan una mejor prestación de los servicios por parte de las y los trabajadores técnicos operativos.

En la integración de eventos en cada modalidad y vertiente, se partirá de la interseccionalidad para garantizar la formación en el respeto de los derechos humanos, la equidad de género, la igualdad y no discriminación. Para dar cumplimiento a la programación de actividades de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en las temáticas antes mencionadas, las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades de la APCDMX deberán garantizar, por lo menos, los siguientes contenidos temáticos:

- a) Igualdad y no discriminación, de mínimo 20 horas.
- b) Derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, de 20 horas.

Por su parte, la Circular Uno Bis 2015, Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Delegaciones de la Administración Pública del Distrito Federal, establece en su numeral 2 Capacitación, Desarrollo Profesional, Servicio Social y Prácticas Profesionales que el Sistema de Capacitación es el conjunto de acciones cuyo objetivo es dar cumplimiento con la obligación laboral de la APDF, en su carácter de patrón, de implementar los eventos de capacitación y profesionalización necesarios que coadyuven al fortalecimiento de la efectividad de la gestión pública, que permita a las y los trabajadores de cada Delegación, elevar su nivel de productividad en el trabajo y de superación personal, permitiendo en consecuencia proporcionar durante su jornada laboral, una mejor atención a los habitantes de la Ciudad de México.

A su vez, establece que el marco en el que se operarán las etapas del proceso de capacitación y de enseñanza abierta, será con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFTSE, el Convenio Internacional 142 “Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos”, de la Organización Internacional del Trabajo, la LOAPDF, el RIAPDF, las CGT, el Acuerdo por el que se establece el Comité Mixto de Capacitación y Desarrollo de Personal, en la Administración Pública del Distrito Federal y en apego a lo previsto en:

- I. El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, sus Programas Sectoriales y Especiales.
- II. El Programa Sectorial de Capacitación Certificación y Profesionalización de las personas Servidoras Públicas 2013-2018.
- III. El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- IV. El Programa Institucional de la Oficialía Mayor 2013-2018.
- V. Las disposiciones específicas que en tales materias emita la Dirección de Desarrollo de Personal de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor.

Es importante señalar que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México, Ciudad Incluyente, para el pleno ejercicio de los derechos de las personas que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, las autoridades de la Ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos,



así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de los grupos de atención prioritaria y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.

Los grupos de atención prioritaria que reconoce, de manera enunciativa mas no limitativa, la Constitución de la Ciudad son los siguientes:

- Mujeres
- Niñas, niños y adolescentes
- Personas jóvenes
- Personas mayores
- Personas con discapacidad
- Personas LGBTTTI
- Personas migrantes y sujetas de protección internacional
- Víctimas
- Personas en situación de calle
- Personas privadas de su libertad
- Personas que residen en instituciones de asistencia social
- Personas afrodescendientes
- Personas de identidad indígena
- Minorías religiosas.

Ruta de Trabajo:

Con el objeto de atender lo establecido por la normatividad en materia de capacitación de personas servidoras públicas, la Instancia Ejecutora, en coordinación con la Secretaría de Administración y Finanzas y la Subsecretaría de Derechos Humanos, ha llevado a cabo acciones para generar el proyecto de Contenidos mínimos para el Programa de Capacitación en materia de derechos humanos, equidad de género e igualdad y no discriminación.

Durante las mesas de trabajo se intercambiaron diversos problemas identificados durante el diseño, planeación, implementación y evaluación de los Programas Anuales de Capacitación relativos a la calidad de los cursos de capacitación que se ofertan para dar cumplimiento a la obligación del Estado de promover los derechos humanos y, como parte de las acciones para atender dichas problemáticas, se llegaron a los siguientes acuerdos para su inclusión en los instrumentos normativos aplicables a la materia:

- En el diseño de los contenidos mínimos que integren el Programa de Capacitación, se invitarán a las instancias transversalizadoras expertas en materia de derechos humanos, equidad de género e igualdad y no discriminación
- Integración de un Consejo Consultivo que será el cuerpo colegiado que analizará el *Curriculum Vitae*, la carta descriptiva, el contenido programático de capacitación y la propuesta de evaluación de cada proveedor de capacitación que desee ofertar sus cursos y talleres, y avalará que acrediten los requisitos mínimos con el objeto de integrar el Tianguis Digital de Capacitación.
- Creación de un Tianguis Digital, que será una plataforma digital integrada por la base de proveedores de capacitación que hayan acreditado los requisitos mínimos y cuenten con el aval del Consejo Consultivo para la oferta de sus cursos de capacitación.



Metodología

Se llevará a cabo a través del diseño de programas de capacitación que deberán contemplar los siguientes contenidos mínimos que, dependiendo de la modalidad y vertiente que se vaya a implementar, se dividirán en 3 fases: básica, intermedia y avanzada, las cuales se integran de la siguiente manera:

FASE	MODALIDAD O VERTIENTE
I. Básica	Genérica y técnico-operativa
II. Intermedia	Específica
III. Avanzada	Directiva

La fase básica del Programa de Capacitación tiene el propósito de introducir a las personas servidoras públicas a los antecedentes de los derechos humanos, las teorías jurídicas contemporáneas por las que ha transitado el concepto de derechos humanos, los principios rectores y características de los mismos, así como las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

La fase intermedia del Programa de Capacitación tiene por objetivo atender temáticas concernientes a funciones propias de un área técnica o en torno a las atribuciones particulares.

La fase avanzada del Programa de Capacitación orientada a fortalecer las acciones de formación y desarrollo de competencias directivas, gerenciales y técnicas, que logren el desarrollo y fortalecimiento de aptitudes entre las personas servidoras públicas que les permita diseñar, implementar, desarrollar y evaluar programas y políticas públicas que hagan más eficiente y eficaz la atención de los problemas de la población.

Las fases del Programa de Capacitación estarán integradas de conformidad con las siguientes temáticas:

MÓDULO	TEMAS
I. Aspectos filosóficos de los Derechos Humanos	<p>I.1 Antecedentes de los Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Cilindro de Ciro • La Carta Magna • La Petición de Derecho • La Declaración de Independencia de Estados Unidos • La Constitución de Estados Unidos y la Carta de Derechos • Sentimientos de la Nación y los Derechos Humanos <p>I.2 Teorías contemporáneas de los Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teorías Naturalistas • Teorías Positivistas



	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías Realistas • Teorías Críticas • Teorías del Garantismo Jurídico • Teorías Empíricas <p>I.3 Definición conceptual de los derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos naturales • Derechos subjetivos • Derechos individuales • Derechos fundamentales <p>I.4 Principios rectores de los derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universalidad • Interdependencia • Indivisibilidad • Complementariedad • Integralidad • Progresividad • No regresividad <p>I.5 Características de los derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inalienables • Imprescriptibles • Irrenunciables • Irrevocables • Exigibles • Justiciables • Intransferibles <p>I.6 Obligaciones del Estado</p> <p>a) Generales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover • Respetar • Proteger • Garantizar <p>b) Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir • Investigar • Sancionar • Reparar
<p>II. Fundamentos Constitucionales y el Enfoque de Derechos Humanos</p>	<p>II.1 Reforma Constitucional 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de paradigma del concepto de Derechos Humanos a partir de la Reforma • Principio Pro Persona • Interpretación Conforme • Bloque de constitucionalidad <p>II. 2 Igualdad formal e igualdad sustantiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categorías sospechosas • Formas de discriminación



	<ul style="list-style-type: none"> • Test de igualdad y test de escrutinio estricto • Test estructural • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer • Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia • Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y en la Ciudad de México. • Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. • Caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México <p>II.3 Elementos constitutivos del Enfoque de Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas transversales de género • Igualdad y no discriminación • Inclusión • Accesibilidad • Interés superior de la niñez • Etaria • Accesibilidad universal • Interculturalidad • Sustentabilidad • Transparencia y rendición de cuentas • Participación ciudadana <p>II.4 Instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos de la Ciudad de México</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la Ciudad de México • Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías • Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos
<p>III. Protección Internacional y Nacional de los Derechos Humanos</p>	<p>III.1 Sistema Universal de Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho Internacional de los Derechos Humanos: • La Organización de las Naciones Unidas • Principales instrumentos jurídicos de protección internacional de los derechos humanos <p>III.2 Sistema Interamericano de Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión Interamericana de Derechos Humanos • Corte Interamericana de Derechos Humanos • Principales instrumentos jurídicos de protección interamericana de los derechos humanos <p>III.3 Sistema Jurisdiccional de Derechos Humanos</p> <p>Control Centralizado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amparo • Controversias Constitucionales • Acciones de Inconstitucionalidad • Acciones Colectivas <p>Control Difuso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitucionalidad • Convencionalidad <p>III.4 Sistema No Jurisdiccional de Derechos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión Nacional de Derechos Humanos • Comisiones Locales de Derechos Humanos



- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Organismos Especializados en defensa de los Derechos Humanos• Organizaciones No Gubernamentales de Derechos Humanos |
|--|--|