

DIP. WALTER ALBERTO WIDMER LÓPEZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL
II LEGISLATURA
P R E S E N T E.
HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Los suscritos, Diputados y Diputadas de esta Honorable Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, párrafo 3º., 122, Apartado C, BASE PRIMERA, Fracción V, Incisos g) e i) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 16, 42 fracciones XI y XIII, 46 fracción I, 97, 98, 99 fracción II del Estatuto de Gobierno para el Distrito Federal; 10 fracción I, 17 fracción IV, 48 y 84 fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; y 66 fracción I del Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, sometemos a su consideración la presente Iniciativa de LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL, de acuerdo a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los avances en la defensa de los derechos fundamentales de la persona humana y de las prácticas democráticas, tanto en México como en el resto del mundo, convocan a nuestra sociedad al reconocimiento de nuevos derechos y demandan la garantía de su real protección. En este contexto, destaca la necesidad de avanzar en la lucha contra el amplio conjunto de prácticas discriminatorias que se extiende por todos los ámbitos de nuestra sociedad; prácticas discriminatorias que hacen que nuestra vida en común sea todavía más injusta y fragmentada.

El derecho de toda persona a no sufrir discriminación es ahora reconocido en nuestro país como una garantía individual de estatuto constitucional. Se trata de una garantía de la persona que, al ser tutelada a través del orden legal y de la acción institucional de las autoridades, perfecciona y da sentido incluyente a derechos sociales tan importantes como el derecho al trabajo, a la salud o a la educación. Por ello, la puesta en práctica del derecho de toda persona en México a ser protegida contra la discriminación ha de reflejarse también en la obligación del Estado de compensar, a través de políticas públicas y del fomento de acciones privadas, a grupos completos de personas particularmente vulnerables a la discriminación.

El fenómeno de la discriminación en México en general, y en el Distrito Federal en particular, es complejo y múltiple, pues implica formas de pensar y comportamientos sociales arraigados, mitos y prejuicios, trato injusto, persecución y exclusión, vacíos jurídicos y abuso de autoridad. Sin embargo, lo más grave ha sido su precario reconocimiento. En efecto, la primera fase de la necesaria lucha contra la discriminación consiste en el reconocimiento de su extensión social y del daño, a veces irreparable, que causa.

Una legislación local para prevenir y eliminar la discriminación no debería verse como una ley para perpetuar minorías o para aumentar la fragmentación social que ya vivimos. Por el contrario, las normas legales contra la discriminación, que por un lado protegen a toda persona o grupo de padecer estos tratos de desprecio y por otro prescriben acciones positivas a favor de sectores sociales históricamente vulnerabilizados, tienen como resultado una mayor cohesión social, el aumento de las oportunidades comunes y el reforzamiento del sentido de una ciudadanía común.

Las prácticas discriminatorias son formas de trato diferenciado que vulneran y restringen los derechos fundamentales de las personas, al tiempo que reducen de manera dramática sus oportunidades de desarrollo, de participación social, de acceso a la salud, de educación y empleo y, en consecuencia, degradan su dignidad como seres humanos. En la vida cotidiana se presentan tanto en el espacio público como en el privado, por lo que la acción legal para reducirlas ha de poder ejercerse también en ambos espacios. La persistencia de la discriminación constituye un reflejo del acceso inequitativo a la justicia y de la desigualdad en la que viven muchos mexicanos y mexicanas en la ciudad de México.

Podemos afirmar que los efectos de la discriminación se agravan en los casos de quienes viven en desventaja económica, es decir, dentro del circuito de la pobreza. Puesto que es en la pobreza donde proliferan con más frecuencia los estereotipos y la falta de oportunidades, discriminación y pobreza se convierten en fases de una espiral de la desigualdad que se retroalimentan.

De igual manera, se puede decir que distintas formas de discriminación tienden a combinarse para hacer más críticos los cuadros sociales de la vulnerabilidad. Por ejemplo, se puede ser mujer discapacitada, pero además, indígena y en situación de pobreza. La combinación de esas distintas pertenencias a grupos vulnerables es el producto de la indefensión, de una larga historia de omisiones gubernamentales, de la marginación, del rechazo injustificado y de la falta de oportunidades.

En materia de desarrollo humano, la fórmula de la desigualdad, históricamente, ha sido la misma: una condición de vulnerabilidad más un contexto de pobreza tiene como resultado la discriminación y la falta de oportunidades. Entre más grandes son los rezagos dentro de un grupo social en situación de vulnerabilidad, menos oportunidades de mejorar su calidad de vida, en términos de salud, educación, ingreso digno y acceso a la justicia, por mencionar los más básicos.

Estudiosos de la materia señalan que la discriminación puede clasificarse en dos formas según la condición de los grupos que la sufren: la visible y la no visible. La primera se refiere a las conductas discriminatorias por razón de género, de edad, de pertenencia étnica o de discapacidad, es decir, de conductas que llevan a la estigmatización de manera inmediata, pues los rasgos que la generan son físicamente visibles en el cuerpo mismo de las personas. La segunda forma, la no visible, se presenta como consecuencia de un tipo de pertenencia menos evidente ante la percepción inmediata, pero capaz de dar lugar a violaciones de derechos tan graves como en el primer caso. Entre las formas de discriminación no visible registramos los tratos de desprecio por motivos religiosos o por una preferencia sexual no convencional. Existen, sin embargo, formas de discriminación, como la que se da por motivos de salud, que en ocasiones se registra como visible y en ocasiones como no visible. En todo caso, la distinción entre ambas formas de discriminación no implica sino la constatación de que los estigmas sociales pasan de lo físico a lo simbólico sin dejar de ser violaciones de la dignidad de las personas sujetas a la discriminación.

La lucha contra la discriminación dentro del Derecho Mexicano es sumamente reciente, lo cual habla de la falta de reconocimiento a esta problemática social a lo largo de nuestra historia. Recientemente, el derecho a la no discriminación fue incluido en nuestra Constitución como garantía fundamental por decisión del Poder Reformador de la Constitución. Así, en el pasado decreto de reforma publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 14 de agosto de este año se añadió al Artículo 1º. Constitucional un párrafo tercero que señala lo siguiente:

"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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."

Reconocer la discriminación a nivel Constitucional representa un gran avance en la materia, toda vez que instala el contexto normativo para que en los ámbitos federal y local se puedan crear los instrumentos jurídicos que permitan prevenir y eliminar los actos de discriminación. Es este nuevo mandato constitucional el que fundamenta la presente iniciativa.

Previo a esta reforma constitucional, se instaló el 27 de marzo de 2001, a propuesta de un grupo de ciudadanos al Presidente de la República, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Su objetivo fue promover los cambios legales e institucionales necesarios para luchar contra la discriminación en nuestro país. En dicha Comisión participó un número de 161 personas de distintas procedencias políticas, ideológicas e intelectuales: miembros del Ejecutivo Federal, legisladores y legisladoras federales y de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, dirigentes de partidos políticos nacionales, dirigentes e integrantes de organizaciones oficiales y civiles de derechos humanos, así como académicos y especialistas en materia de discriminación.

Asimismo, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal se aprobó por unanimidad el 22 de marzo de 2001 un punto de acuerdo por unanimidad para que un grupo de diputados y diputadas representaran institucionalmente al órgano legislativo local en los trabajos de la Comisión Ciudadana. Los comisionados fueron; la Dip. Lorena Ríos por el Partido Acción Nacional, el Dip. José Buendía por Democracia Social, el Dip. Juan Díaz por el Partido Revolucionario Institucional, el Dip. Gilberto Ensástiga por el Partido de la Revolución Democrática, la Dip. Jacqueline Argüelles por el Partido Verde Ecologista de México y el Dip. Cuauhtémoc Velasco por Convergencia por la Democracia.

El tema de la discriminación ha sido una preocupación constante en los trabajos e iniciativas de la Asamblea Legislativa, y no sólo a partir de su participación en los esfuerzos de la Comisión Ciudadana, sino incluso en momentos anteriores, como cuando se avanzó en el Distrito Federal con la prohibición de dicha práctica en los ámbitos civil y penal, convirtiéndose el Distrito Federal en precursor y promotor de estos temas a nivel nacional.

De igual manera, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal ha atendido a varios de los sectores más vulnerabilizados de la ciudad al expedir distintos ordenamientos que tutelan los derechos de los niños, los adultos mayores, las personas con discapacidad y las mujeres. Se trata de ordenamientos que ahora hallarían en la LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL un contexto jurídico marco que los articularía y les daría mayor fuerza normativa para verse en acciones institucionales concretas. Este mismo contexto jurídico permitiría encauzar dentro del orden legal las políticas públicas de los distintos gobiernos del Distrito Federal respecto de los grupos vulnerabilizados. Con ello, los gobiernos de la ciudad podrán contar en el futuro con criterios objetivos de inclusión social para el diseño de acciones en materia de desarrollo social a favor de la igualdad de oportunidades y las compensaciones a grupos sujetos a discriminación.

Son muy variados los tipos de prácticas discriminatorias, y de hecho es difícil encontrar una sola persona que no haya sufrido alguna vez algún tipo de discriminación; sin embargo, los estudios sociológicos y antropológicos demuestran la existencia de grupos vulnerabilizados que pueden ser claramente distinguidos porque han padecido profundas desigualdades sociales a raíz de su exclusión y marginación.

En una ciudad tan compleja como la nuestra, en la que habitan poco más de 8 millones de personas, los persistentes niveles de desigualdad, pobreza, injusticia e inequidad social, se agravan con la persistencia de prácticas discriminatorias. Ello exige la creación de instrumentos jurídicos e institucionales que generen protecciones generales contra la discriminación reclamables por cualquier persona y, a la vez, medidas específicas para compensar y promover oportunidades equitativas para los grupos vulnerables a la discriminación.

Uno de los propósitos centrales de esta ley es que, en el largo plazo, se den las transformaciones culturales que abran paso a una mejor calidad de vida para quienes son o han sido discriminados por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, lengua, religión, ideología, preferencia sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad, estado de salud o cualquier otra condición que tenga por efecto impedir, restringir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Así tenemos que, a pesar de los esfuerzos en la materia, en la ciudad de México, con una población de casi 4 millones 500 mil mujeres frente a los 4 millones 113 mil 304 hombres, la discriminación por sexo es aún un obstáculo para que éstas tengan, en igualdad de circunstancias que los varones, las mismas oportunidades de acceso a la educación, al trabajo y a un salario bien remunerado, por sólo mencionar algunos aspectos.

Por ejemplo, en el ámbito del trabajo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 2000 realizada por el INEGI y la Secretaría del Trabajo, del total de la *Población Económicamente Activa* en el Distrito Federal, 2 millones 314 mil 187 son hombres, mientras que solamente 1 millón 512 mil 422 son mujeres. El *desempleo* afecta más a las mujeres que a los hombres. Muestra de ello son los años de 1997 y 1998 en

los que la Tasa de Desempleo Abierto de las mujeres fue de 5 por ciento y 4.5 por ciento respectivamente, mientras que la de los hombres fue inferior, 4.2 por ciento y 3.7 por ciento respectivamente.

También en el *área educativa* el rezago afecta más a las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Empleo 2000, 159 mil 54 mujeres mayores de 12 años no han recibido ningún nivel de instrucción, mientras que en el caso de los hombres la cifra, aunque también preocupante, es menor, alcanzando sólo 86 mil 518. Por otra parte, existen 381 mil 274 mujeres que tienen la primaria incompleta, mientras que para el caso de los hombres son 236 mil 958.

En los niveles educativos más altos la desigualdad persiste, pues mientras 761 mil 214 hombres cuentan con estudios superiores, en el caso de las mujeres sólo son 595 mil 642.

Las cifras del censo 2000 también ilustran claramente como las mujeres se apartan del sistema educativo a medida que van creciendo. Así, mientras el porcentaje de la población de 6 a 14 años que asiste a la escuela en el Distrito Federal es la misma para hombres que para mujeres (96.6 por ciento), la cifra comienza a hacerse cada vez más dispar en los grupos subsiguientes: entre 15 y 19 años es del 65.9 por ciento en hombres, contra 63.9 por ciento en mujeres; y entre 20 y 24 años es del 33.7 por ciento en hombres frente a un 29 por ciento en mujeres.

El *promedio de escolaridad* en el Distrito Federal para el año 2000 llegó a ser de 10.1 por ciento para hombres y 9.3 por ciento para mujeres. Asimismo, datos actualizados del INEGI muestran que, a pesar de que la tasa de *analfabetismo* es menor al promedio nacional (2.9 por ciento de la población), las mujeres en el Distrito Federal siguen siendo las más afectadas en una proporción de 4.2 por ciento, frente a 1.7 por ciento de los hombres. Ello resulta grave, pues el número de mujeres analfabetas es 2.5 veces mayor que el más del doble que el de los hombres (132 mil 920 contra 47 mil 981).

En el sistema penitenciario la discriminación hacia las mujeres también es visible: según fuentes de la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, en el Distrito Federal se otorgaron, en el año 2000, 925 beneficios de preliberación. Sólo cinco de estos casos fueron para mujeres. Asimismo, según información de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Distrito Federal, en mayo del 2000 la población femenina total en la ciudad de México fue de 978 internas, de las cuales se calcula que el 80 por ciento de éstas son madres. A las cifras anteriores se puede añadir el hecho de que no existen instituciones que apoyen la problemática de los hijos y mucho menos que se considere la condición de madre como un atenuante para la imposición de sanciones o penas.

La grave situación que enfrentan las mujeres tanto en la sociedad como en el ambiente familiar se expresa claramente en el número de suicidios e intentos de suicidios. Así, en 1999, por ejemplo, se registraron en todo el país 417 de estos casos, de los cuales el 62.1 por ciento fueron de mujeres y el 37.9 por ciento de hombres, según información proporcionada por INEGI. Resulta revelador el hecho de que de las 259 mujeres que se suicidaron, 124 de ellas (el 47.9 por ciento) lo hicieron por un conflicto familiar. Lamentablemente, para el Distrito Federal no se dispone de los registros del Ministerio Público que permitan conocer el número y comportamiento de los suicidios, aunque de cualquier manera las cifras a nivel nacional dan una idea de la alarmante situación que sufren las mujeres.

La información aquí presentada ilustra como la discriminación hacia las mujeres, a pesar de los esfuerzos por revertirla, es todavía una barrera que impide su pleno desarrollo. Además, si tomamos en cuenta que el Distrito Federal ocupa el primer lugar a nivel nacional en número de hogares con jefatura femenina –1 de cada 4 familias-, quizás ello implique que muchas están en una doble situación de desventaja por ser jefas de familia y madres trabajadoras.

Ahora bien, el tema de la discriminación por pertenencia étnica, a pesar de que no se equipara al resto de los estados de la República, tampoco es alentador. El INEGI registró en el último censo, que en el Distrito Federal existen alrededor de 168 mil ciudadanos que hablan una lengua indígena, cifra superior a la de Michoacán, con 126 mil y no muy alejada de Quintana Roo, con 175 mil.

La población indígena en el Distrito Federal es la más afectada por el analfabetismo, cuya tasa se ubica en un 15.5 por ciento. De la masa de analfabetos indígenas, el 21 por ciento son mujeres y 8.1 por ciento son

hombres. La cifra es alarmante porque el Distrito Federal, como mencionamos anteriormente, es una entidad con un bajo porcentaje de analfabetismo.

Resulta preocupante que las delegaciones con mayor porcentaje de hablantes de lengua indígena –Milpa Alta, con un 4.5 por ciento, Xochimilco, con un 2.66 por ciento y Tlalpan, con un 2.10 por ciento- son las que reportan los mayores índices de marginalidad. Milpa Alta, por ejemplo, tiene el promedio más alto de ocupantes por vivienda, con un 4.49 por ciento y ocupa el primer lugar en cuanto a viviendas sin drenaje (14.3 por ciento del total de sus viviendas). Tlalpan, por su parte, tiene el más alto índice de viviendas sin agua entubada, con un 9.12 por ciento y en Xochimilco 8.17 por ciento de las viviendas no cuentan con drenaje.

Otro de los grupos sociales que en el Distrito Federal vive la exclusión y un trato diferenciado son las personas con discapacidad. Según el último censo, el 2.2 por ciento de los habitantes de esta entidad sufre de alguna discapacidad grave, lo que equivale a un total de 183 mil 103 personas, de los cuales 91 mil 256 son hombres y 97 mil 077 mujeres.

La discapacidad motriz ocupa el primer lugar, representando un 52.4 por ciento del total; seguida por la discapacidad visual con un 20.5 por ciento; la auditiva con un 17.1 por ciento; la mental, con un 15.4 por ciento y la de lenguaje con un 3.1 por ciento. Si bien se calcula que más de 32 mil 240 personas padecen problemas de audición y poco más de 5 mil de lenguaje, la cifra oficial no es del todo precisa, ya que, como sucede en el caso de la sordera, persiste la cultura de los padres de negar u ocultar esta discapacidad –no perceptible a simple vista- y que dificulta los conteos.

Otra de las prácticas discriminatorias es la que se da en los grupos sociales por edad. El de los niños y las niñas, así como el de las personas adultas mayores también sufren de diferencia de trato por ser sectores altamente vulnerabilizados, ya que en gran medida no pueden valerse por sí solos y dependen, por lo general, de otra persona para desenvolverse.

En la ciudad de México, los niños y los adolescentes, registrados por INEGI hasta los 14 años, suman poco más de 2 millones 245 mil. A pesar de los esfuerzos de la materia, la discriminación hacia los niños y las niñas tiene múltiples rostros, que van desde la desnutrición, el maltrato y el abandono hasta la explotación laboral o sexual, agravándose su condición por su estado de indefensión. La única información proporcionada por INEGI sobre *trabajo infantil*, revela que tan solo en la Ciudad de México trabajan 25 mil niños de entre 12 y 14 años, aunque no se especifican otros grupos de edad.

Sin embargo, un estudio reciente también sobre trabajo infantil, elaborado por el Gobierno del Distrito Federal, el DIF-DF y la UNICEF, en la Ciudad de México existen 14 mil 322 niños, niñas y jóvenes adolescentes que usan las calles y otros espacios públicos como lugares de trabajo y vivienda. De estos, el 75 por ciento son adolescentes de entre 12 y 17 años y el 25 por ciento restante tiene edades que se encuentran por debajo de los doce años. De ellos, poco más de mil 500 están viviendo apenas su primera infancia (0 a 5 años). Según el informe, se trata de menores que han sufrido circunstancias de maltrato, abandono, orfandad, desintegración y falta de afecto en sus familias.

Respecto a la *violencia y maltrato* hacia los niños y las niñas, según la primera encuesta sobre violencia intrafamiliar, realizada también por el INEGI en 1991, en 5 mil 174 viviendas de las delegaciones de la ciudad de México, así como en 34 municipios conurbados del Estado de México, una de cada tres familias (34 por ciento) reconoce vivir con violencia, en la forma de maltrato emocional, intimidación o abuso físico y sexual. El maltrato emocional ocurre en casi todos estos hogares y el abuso sexual en 1.1 por ciento. Sólo el 14.4 por ciento de estos hogares buscan alguna clase de ayuda, a pesar de que el 72.2 por ciento espera que se repita la violencia.

El Centro de Terapia y Apoyo para Víctimas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal reporta que de las víctimas menores de 13 años tratadas en el periodo de enero a septiembre de 1997, el 52 por ciento eran víctimas de abuso sexual –31 por ciento por violación- y el 70 por ciento de todos los menores tratados eran niñas.

Un estudio reciente de UNICEF y el DIF de marzo de este año, se estima que alrededor de 16 mil menores son víctimas en México de la *explotación sexual comercial*. Se calcula que por lo menos 2 mil 500 de estos casos ocurrieron en la Ciudad de México.

Asimismo, la población de adultos mayores, que desde hace quince años crece a ritmos acelerados en el Distrito Federal, constituye otro grupo social sujeto de discriminación. Actualmente, en la entidad esta población es de 730 mil 640 personas (302 mil 303 hombres y 428, 337 mujeres). Según el INEGI, uno de cada cinco adultos mayores carece de pensión y la mayor parte de los miembros de este sector que siguen teniendo una ocupación (se reportan por lo menos 120 mil ocupados de más de 65 años), reciben ingresos menores a los dos salarios mínimos. Además, mientras que el 40 por ciento de los hombres recibe menos de un salario mínimo, el porcentaje de las mujeres en la misma circunstancia alcanza el 49 por ciento.

También hay que añadir que las personas adultas mayores de 60 años son el grupo social más afectado por la discapacidad, que en la ciudad de México es del 9.6 por ciento del total de la población, es decir más de los 70 mil.

Otro tema, del que hasta ahora poco se habla, es el que se refiere a la discriminación por preferencia sexual, pues en la medida que conlleva una estigmatización integral de las personas a quienes se condena por la vía del prejuicio moral, no es abiertamente reconocido, y, en consecuencia, hace prácticamente imposible contar con indicadores precisos sobre su número. Además de que las investigaciones sociodemográficas y los Censos de Población y Vivienda no registran esta realidad social.

Sin embargo, conocemos algunas cifras que dan cuenta de la intolerancia hacia este tipo de grupo social. Según la Comisión Ciudadana Contra Crímenes de Odio por Homofobia, entre 1995 y 2000 se registraron 213 crímenes de este tipo, 201 correspondientes a hombres y 12 a mujeres. Además, dicha Comisión estima que por cada asesinato documentado, existen al menos dos más no registrados. De esta manera, según su reporte de 2000, la cifra ascendería a un total de 642 casos en estos cinco años.

En cuanto al maltrato y a la discriminación dentro de las instituciones de salud, la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha recibido en once años 490 quejas relacionadas con el VIH/sida. De ellas, un 60 por ciento correspondería a homosexuales, quienes en sus quejas relatan haber padecido también maltratos en los centros de salud debido a su preferencia sexual.

Finalmente, la discriminación por motivos religiosos, es otra de las prácticas que, si bien no se compara con otros estados de la República como Chiapas, sí es de particular preocupación. En el Distrito Federal existen muchos grupos religiosos que demandan la tolerancia y el respeto a sus creencias. El INEGI señala que el 90.45 por ciento de los ciudadanos del Distrito Federal son católicos (cifra que equivale a 6 millones 999 mil personas); existen minorías religiosas como la protestante, que representa el 3.58 por ciento (277 mil 400 personas); 1.34 por ciento (103 mil 885) profesan religiones bíblicas no evangélicas, 0.24 por ciento (18 mil 380) son judíos y 2.88 por ciento (223 mil 066) no profesan ninguna religión.

Como se puede apreciar, el panorama social que resulta de la extensión y gravedad de las prácticas discriminatorias es desalentador. Los grupos vulnerabilizados no lo son debido a cuestiones fortuitas, sino como resultado de limitaciones estructurales a las oportunidades que permitirían su desarrollo humano integral. Sea por la condición de género, la etnia a la que pertenecen, la edad, la condición económica o social, la preferencia sexual, la discapacidad o el estado de salud, la religión, entre otras, no puede tolerarse más su exclusión.

Según los datos vertidos en párrafos anteriores, se puede percibir que en la ciudad de México existen distintos grupos sociales que por su situación económica, social o física, entre otras, siguen recibiendo un trato injusto o desigual. De ahí la necesidad de crear canales que a través del derecho y de la promoción de políticas públicas compensatorias, garanticen la inclusión de quienes se han encontrado históricamente en desventaja. Es decir, se trata de garantizar a través de las normas jurídicas derechos no sólo patrimoniales, sino civiles, políticos, económicos, culturales y sociales.

En este sentido, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación presentó al Presidente de la República y a representantes del poder legislativo federal, un anteproyecto de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el pasado 14 de noviembre. Dicho trabajo ha sido retomado para la elaboración de la iniciativa que hoy se presenta ante esta Soberanía, en la lógica de que la inclusión del derecho a la no discriminación como una garantía fundamental en nuestra Constitución obliga a que dicho mandato se materialice mediante leyes secundarias. Esta lógica da sentido a nuestra propuesta de ley local que tiene como objetivo principal prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, así como promover la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas que se encuentren dentro del Distrito Federal. Además, es importante resaltar que este tipo de leyes encuentran su materialización y operación en los ámbitos locales.

La iniciativa de Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal cuenta con nueve capítulos, ochenta y cinco artículos y seis artículos transitorios. Además de los vínculos constitucionales, en la iniciativa de ley se toman en cuenta los compromisos que el Estado mexicano ha adquirido al signar distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, normas antidiscriminatorias y apoyo a grupos vulnerabilizados.

El artículo 3° del Capítulo I (Disposiciones generales) tiene por objeto consagrar en el ámbito legislativo local el mandato Constitucional y el derivado del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el sentido de que las autoridades y órganos públicos, en este caso del Distrito Federal, adoptarán todas las medidas que estén a su alcance y hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para que toda persona que se encuentre en el territorio del Distrito Federal goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades.

En el artículo 4° se define el objeto de la presente iniciativa de Ley, "la discriminación". Esta definición ha tomado como base la reciente reforma al artículo 1° constitucional párrafo tercero y la elaborada por la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación en el anteproyecto de Ley Federal, de manera que se entenderá por ésta:

"toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas."

En el artículo 5° se señala que la presente ley protege a toda persona o grupo de personas, sean nacionales o extranjeras, que puedan sufrir cualquier acto de discriminación proveniente de servidores públicos que se desempeñen en el ámbito local, así como de aquellos particulares que hubieran cometido conductas presuntamente discriminatorias en el territorio del Distrito Federal.

En el artículo 6° se prevé que esta ley se interpretará tomando en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos y demás tratados internacionales, donde se encuentran los compromisos firmados y ratificados por México en materia de no discriminación contra las mujeres, de protección a los niños y las niñas, de creación de condiciones laborales para personas con discapacidad y de tolerancia a la diversidad religiosa, entre otros.

En el artículo 7° de la Ley se establece una "cláusula interpretativa" que se puede denominar "cláusula *pro hominem*". Lo que se trata con ello es evitar que, a partir de una elección interpretativa poco clara, se impida a alguna persona o grupo de personas en situación de vulnerabilidad el goce de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad con los demás individuos. Por lo tanto, cuando el intérprete de la norma se encuentre frente a un dilema interpretativo, deberá elegir la fórmula de la que se desprenda una mayor protección para quien haya sido discriminado. Consideramos que una cláusula de esta naturaleza (presente en diversas convenciones internacionales de derechos humanos) es necesaria en virtud de lo novedoso de la materia, y su objetivo es apoyar la labor de interpretación que habrán de realizar los que tengan que aplicar la norma.

Asimismo, en el artículo 8° se señala que se debe evitar que las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas sean interpretadas sólo desde el punto de vista de la igualdad formal. Es decir, se refiere a que ciertos tratos diferenciados en favor de personas o grupos claramente en desventaja no deben considerarse discriminatorios ya que tienen el objeto de promover la igualdad de oportunidades. Dichas acciones son las llamadas políticas compensatorias que se incluyen en el capítulo III de la presente iniciativa.

El Capítulo II de la Ley, que comprende del artículo 10° al 16°, se refiere a las medidas para prevenir la discriminación. Dichas medidas se desprenden del principio de igualdad formal frente a la ley. De acuerdo con este principio, todas las personas deben ser tratadas en forma equitativa. Lo anterior significa por un lado el derecho de cualquier persona a no ser discriminado y por otro al deber, tanto de las autoridades públicas como de los particulares, de no discriminar a las personas, es decir, de no tratarlas de forma desigual.

De esta manera, en este capítulo se enumera una serie de prohibiciones, o dicho de otra manera, actos que pueden constituir una violación al derecho hacia una persona o un grupo de personas a no ser discriminado y en consecuencia los deberes hacia estas personas sujetas a la discriminación. Los grupos que se incluyen en este capítulo son: las mujeres, las niñas y los niños, los adultos mayores de sesenta años, las personas con discapacidad, por razón del origen étnico o nacional, por motivos religiosos, por enfermedad o por preferencias sexuales.

Evidentemente estos ejemplos no agotan todos los casos, pues la discriminación puede adoptar miles de formas, imposibles de plasmar de manera exhaustiva en el texto de una ley. Por ello, la intención del Capítulo II es enunciativa, no limitativa, por lo que simplemente se señalan algunas de esas conductas, a saber, las que son más recurrentes y que lesionan en forma particularmente grave la dignidad de las personas.

El Capítulo III se refiere a las políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas en situación de vulnerabilidad. Dichas políticas están a cargo de los órganos públicos del Distrito Federal como una obligación en el sentido estricto. Es decir, se trata no sólo de garantizar a través de la presente ley, que la autoridad "proteja" a los grupos en desventaja, sino de garantizar "la obligación de dar" aquellos "derechos sociales" históricamente negados.

Asimismo, la presente ley no sólo prevé los instrumentos para garantizar la no discriminación, sino que también establece los instrumentos institucionales para vigilarlos y hacerlos valer. Una de las propuestas es la creación de una instancia encargada de prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal. En este sentido, el Capítulo IV se refiere a la estructura orgánica del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.

De lo que se trata es de crear, como institución de vigilancia de la aplicación de la ley, una infraestructura organizativa que tenga a su cargo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, a través de la promoción de políticas públicas en materia de combate a la discriminación, tareas educativas de prevención y de difusión para cambiar, en coordinación con la sociedad civil, las concepciones culturales tradicionales que hacen imperceptibles las prácticas discriminatorias.

En el Capítulo V de la presente ley se regulan los procedimientos que se deberán seguir ante el Consejo Contra la Discriminación en el Distrito Federal, por presuntas conductas discriminatorias cometidas tanto por servidores públicos del ámbito local, como por particulares. Cuando se trate del primer caso, se prevé el procedimiento de reclamación, el cual se divide en tres etapas: conciliación, investigación y resolución. En este procedimiento el asunto puede concluir en la primera etapa si las partes llegan a un acuerdo, en caso contrario, el Consejo procederá a investigar los hechos materia de la investigación, para luego emitir una resolución que determinará si hubo o no discriminación y señalará las medidas administrativas que deban aplicarse.

En el supuesto de que el presunto responsable de realizar conductas discriminatorias sea un particular, entonces se iniciará la queja para dar paso al procedimiento de conciliación entre particulares, el Consejo

tratará de avenir a las partes a llegar a un arreglo y, de no ser posible, entonces atenderá la queja en el ámbito de sus competencias.

En el Capítulo VI se establecen las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación, las cuales no revisten el estricto carácter de sanción que actualmente impera en nuestro sistema jurídico, toda vez que su imposición tiene como fin fortalecer una cultura de la no discriminación. Asimismo, en este capítulo se regula lo relativo a los Reconocimientos a quienes se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos, además constituirán la base para otorgar los estímulos fiscales a los que alude el capítulo III de esta ley.

La ley se completa con los Capítulos VII, VIII y IX, los cuales regulan lo relativo a las responsabilidades de los servidores públicos que deben atender a lo que establece, al patrimonio del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, al servicio civil de carrera y a las relaciones laborales entre éste y sus trabajadores, las cuales atenderán a lo dispuesto por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional. Conforme a los razonamientos expuestos referentes a la no discriminación como un derecho, así como a su institucionalización, consideramos que la presente iniciativa garantiza a todos los ciudadanos del Distrito Federal un gran avance en la lucha por revertir las injusticias y desigualdades que han impedido a muchos el acceso a la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

Por lo anterior expuesto y fundado y conscientes de la situación precaria que en materia para prevenir y eliminar la discriminación persiste en el Distrito Federal, los suscritos Diputados y Diputadas presentamos la siguiente:

INICIATIVA DE LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se expide la siguiente:

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta ley son de orden público, de interés social y de observancia general en el territorio del Distrito Federal.

Artículo 2º.- El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo Primero, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato para los habitantes del Distrito Federal.

Corresponde a las autoridades del Distrito Federal garantizar las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los órganos públicos de carácter local deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Distrito Federal y promoverán la participación de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3º.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos del Distrito Federal adoptará todas las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, hasta el máximo de recursos de que dispongan, para que toda persona que se encuentre en el territorio del Distrito Federal goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales signados por el Estado Mexicano.

Artículo 4º.- Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Artículo 5°.- La presente ley protege a toda persona o grupo de personas, nacionales o extranjeras que puedan sufrir cualquier acto de discriminación proveniente de servidores públicos y autoridades que se desempeñen en el ámbito local, así como de particulares que hubieren cometido conductas presuntamente discriminatorias en el territorio del Distrito Federal.

Artículo 6°.- El contenido de esta ley se interpretará tomando en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado mexicano, así como las recomendaciones y resoluciones adoptadas en los organismos multilaterales y regionales, particularmente las que se refieren a la discriminación, el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia. La actuación de las autoridades locales deberá apegarse a lo establecido por dichos instrumentos y a la interpretación de los mismos que hayan realizado los órganos internacionales especializados.

Artículo 7°.- En caso de que cualquier disposición de esta ley o de los tratados internacionales aplicables en la materia pudiera tener varias interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos en situaciones de vulnerabilidad.

Artículo 8°.- No se considerarán discriminatorias todas aquellas acciones de las autoridades en el Distrito Federal de carácter legislativo, educativo, de políticas públicas compensatorias u otras que establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades. Dichas acciones tendrán un carácter temporal y no podrán mantenerse después de alcanzados los objetivos para los cuales fueron diseñadas. Tampoco se considerarán actos discriminatorios las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.

Artículo 9°.- En la aplicación y cumplimiento de la presente ley intervendrán las autoridades y los órganos públicos del Distrito Federal, así como el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, cuya organización y funcionamiento se establecen en este ordenamiento.

CAPITULO II MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 10.- Ningún servidor público, autoridad, o particular, en los términos a que se refiere el artículo 5° de la presente ley, podrá realizar actos que discriminen a las mujeres en razón de su género, incluyendo, entre otras, las siguientes conductas:

I. Impedir el acceso a la educación, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos.

II. Separar de cualquier centro educativo por razón de embarazo.

III. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles a hombres y mujeres contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación para éstas.

IV. Prohibir la libre elección de empleo.

V. Restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo, entre otras, por razón de edad o estado civil.

VI. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajo de igual valor.

VII. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

VIII. Condicionar el acceso o la permanencia en el empleo por embarazo o solicitar en cualquier momento la realización de pruebas de gravidez.

IX. Negar información sobre sus derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos.

X. Negar o condicionar los servicios de salud.

XI. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole.

XII. Negar o condicionar el derecho de participación política y el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a cualquier cargo público en el Distrito Federal.

XIII. Impedir el ejercicio de sus derechos de posesión, propiedad, administración y disposición de bienes.

- XIV. Impedir su acceso a la justicia o generar cualquier tipo de violencia o agresión contra ellas en las instituciones de seguridad pública y de procuración y administración de justicia.
- XV. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra su dignidad o integridad.
- XVI. Impedir la libre elección de cónyuge.
- XVII. Ofender, ridiculizar o promover la violencia contra ellas a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
- XVIII. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 11.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral, en los términos a que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá realizar actos que discriminen a cualquier persona por razón de su edad, incluyendo, entre otras, las conductas siguientes:

A. Respecto de las niñas y los niños, entendiéndose por éstos a las personas menores de 18 años:

- I. Limitar la libre expresión de sus ideas en todos los asuntos que les afecten.
- II. Impedir que se les escuche en todo proceso legal en que se vean involucrados, en los términos señalados por las leyes correspondientes.
- III. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes e instrumentos jurídicos internacionales para preservar su adecuado desarrollo.
- IV. Impedir su derecho a crecer y desarrollarse saludablemente.
- V. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, la recreación y los servicios de salud.
- VI. Impedir el acceso a la educación.
- VII. Distinguir en los actos y documentos del Registro Civil por razón de su filiación.
- VIII. Promover o permitir la violencia hacia ellas y ellos a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
- IX. Ofender, ridiculizar, hostigar o promover la violencia en razón de su comportamiento o apariencia.
- X. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

B. Respecto de las personas adultas mayores de sesenta años:

- I. Impedir el acceso al empleo y la permanencia en el mismo, en igualdad de condiciones, salvo en los casos expresamente determinados por las leyes.
- II. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios a la población en general.
- III. Negar una retribución justa por su desempeño laboral anterior.
- IV. Impedir el acceso a cualquier servicio de salud o tratamiento médico.
- V. Negar el acceso a la educación en cualquier nivel, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos.
- VI. Ofender, ridiculizar o promover la violencia contra ellas a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
- VII. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 12.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral, en los términos a los que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá realizar actos que discriminen a cualquier persona por razón de su discapacidad, incluyendo, entre otras, las conductas siguientes:

- I. Explotar o dar un trato abusivo o degradante.
- II. Negar el acceso a los centros educativos públicos o privados, en cualquier nivel o, en su caso, a las escuelas de educación especial.
- III. Prohibir la libre elección de empleo, el acceso, la permanencia y el ascenso en el mismo.
- IV. Impedir su participación en asociaciones civiles, partidos políticos, sindicatos o cualquier otra agrupación en condiciones equitativas respecto de los demás integrantes de dichas instituciones.
- V. Otorgar remuneración, prestaciones o condiciones de servicio en forma diferenciada para trabajo de igual valor.
- VI. Negar cualquier servicio de salud, incluidos la detección temprana, la intervención, el tratamiento, la rehabilitación y el suministro de servicios médicos que aseguren un nivel de independencia y de buena calidad de vida.
- VII. Impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico, dentro de sus posibilidades y medios.
- VIII. Limitar el acceso y libre desplazamiento en todos los espacios públicos o en aquellos en los que se brinde un servicio a la población en general.

- IX. Restringir su participación en actividades deportivas, recreativas o culturales.
- X. No garantizar la asistencia de intérpretes en cualquier proceso o procedimiento legal.
- XI. Establecer limitaciones o negar el otorgamiento de contratos de prestación de seguros médicos o de otro tipo.
- XII. Ofender, ridiculizar o promover la violencia contra ellas a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
- XIII. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 13.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral en los términos a que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá realizar actos que discriminen a cualquier persona por razón de su origen étnico, incluyendo, entre otras, las conductas siguientes:

- I. Impedir el acceso a la educación en cualquier nivel.
- II. Negar el acceso o la prestación de cualquier servicio público o que se ofrezca al público, o establecer medidas de diferenciación o segregación en los mismos.
- III. Restringir el uso de su lengua, tanto en actividades públicas como privadas.
- IV. Impedir la asignación de nombres en el Registro Civil.
- V. Limitar el derecho de asociación.
- VI. Restringir el acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso.
- VII. Negar una igual remuneración por un trabajo de igual valor.
- VIII. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable.
- IX. Diseñar y ejecutar políticas susceptibles de afectarles directamente, sin la participación de la población indígena.
- X. Desconocer el nombramiento o la actuación de las autoridades indígenas, realizados en el marco de las leyes aplicables.
- XI. Negar la adecuada y oportuna prestación de servicios de salud física y mental.
- XII. Imponer, sin su pleno consentimiento o a través del engaño, cualquier método para regular la fecundidad o detectar enfermedades.
- XIII. No garantizar la asistencia de intérpretes en cualquier proceso legal.
- XIV. No reconocer la identidad étnica o la pertenencia a un pueblo indígena cuando se acuda ante cualquier tipo de órgano público.
- XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia contra ellos a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
- XVI. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 14.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral en los términos a que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá discriminar a cualquier persona por padecer cualquier tipo de enfermedad o afectación de la salud, incluyendo, entre otras, las conductas siguientes:

- I. Explotar o dar un trato abusivo o degradante.
- II. Impedir la asistencia individual preventiva y el tratamiento de la enfermedad, así como la rehabilitación completa o parcial.
- III. Negar o condicionar cualquier tipo de enfermedad, la intervención, el tratamiento, la rehabilitación y el suministro de servicios médicos que aseguren un nivel adecuado para su calidad de vida.
- IV. Negar asistencia de calidad a las personas que padezcan alguna infección de tipo psiquiátrico o una enfermedad terminal.
- V. Impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico.
- VI. Efectuar pruebas de detección de cualquier tipo de enfermedad sin el previo consentimiento de la persona interesada.
- VII. Limitar o negar al paciente información sobre su padecimiento y, en su caso, a quienes ejerzan la patria potestad o tutores.
- VIII. Suspender la atención médica o el tratamiento.
- IX. Establecer restricciones o negar el otorgamiento de contratos de prestación de seguros médicos o de cualquier otro tipo.

- X. Negar el acceso o separar de los centros educativos públicos o privados en cualquier nivel, así como impedir becas o incentivos para la permanencia de los centros educativos o negar el acceso a programas de capacitación y de formación profesional.
- XI. Restringir su participación en actividades deportivas, recreativas o culturales.
- XII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra su dignidad e integridad.
- XIII. Hacer pública, sin consentimiento expreso del paciente, la información sobre su padecimiento o enfermedad.
- XIV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia contra ellas a través de mensajes o imágenes en los medios de comunicación.
- XV. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 15.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral en los términos a los que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá discriminar a cualquier persona por motivos religiosos ni realizar, entre otras, las conductas siguientes:

- I. Coartar la libertad de profesar la religión que se elija.
- II. Limitar el acceso y la permanencia en cualquier nivel educativo.
- III. Negar el acceso o la prestación de cualquier servicio público o que se ofrezca al público, o establecer medidas de diferenciación o segregación en los mismos.
- IV. Atacar, ridiculizar o difamar a cualquier persona por la forma en que exprese su fe, sus creencias o por su forma de vestir.
- V. Impedir la realización de prácticas y costumbres religiosas, siempre y cuando no atenten contra el orden público o el derecho de terceros.
- VI. Obligar a cualquier persona a pertenecer o a renunciar a un grupo religioso.
- VII. Negar asistencia religiosa a personas que se encuentren privadas de su libertad, que presten sus servicios en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud y asistencia.
- VIII. Obstaculizar las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo, siempre y cuando no se violen obligaciones contraídas con anterioridad.
- IX. Ofender, ridiculizar o promover la violencia por motivos religiosos a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación u otros.
- X. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 16.- Ningún servidor público, autoridad, persona física o moral en los términos a los que se refiere el artículo 5º. de la presente ley, podrá discriminar a cualquier persona por razón de su preferencia sexual ni realizar, entre otras, las conductas siguientes:

- I. Incitar al odio, a la violencia, al rechazo, a la burla, a la difamación, a la injuria, a la persecución o a la exclusión.
- II. Promover el maltrato físico, psicológico o verbal por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.
- III. Impedir o negar la prestación de cualquier servicio público o que se ofrezca al público.
- IV. Hostigar, ridiculizar o agredir en las instituciones de seguridad pública y de procuración y administración de justicia.
- V. Impedir o negar la participación en la toma de decisiones de políticas públicas.
- VI. Negar cualquier servicio de salud, incluidas la prevención específica en salud sexual, la detección temprana y la atención médica integral.
- VII. Impedir o negar el acceso a la educación en cualquier nivel, a los servicios de salud, a las prestaciones, a los créditos y a la vivienda.
- VIII. Negar o establecer limitaciones en los contratos de prestación de servicios como seguros médicos, arrendamientos inmobiliarios o de otro tipo.
- IX. Negar el acceso, permanencia y ascenso en el empleo.
- X. Impedir la participación en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole.
- XI. Realizar actos que limiten sus derechos de posesión, propiedad, sucesión, administración o disposición de bienes muebles e inmuebles.
- XII. Obligar a un tratamiento médico o psiquiátrico.
- XIII. Promover la violencia en su contra en los centros de detención o reclusión.
- XIV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en su contra a través de los medios de comunicación.
- XV. Los demás casos que señale esta ley y otras disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMPENSATORIAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 17.- Los órganos públicos y las autoridades del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación para ambos sexos.
- II. Fomentar la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares.
- III. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoría personalizada sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos.
- IV. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de los hijos e hijas, estableciendo en las instituciones de salud las condiciones para la atención obligatoria a las mujeres que lo soliciten.
- V. En igualdad de circunstancias, dar prioridad a las mujeres en el otorgamiento de becas.
- VI. Restringir al mínimo indispensable la imposición de sanciones y medidas privativas de la libertad.
- VII. A las empresas que tengan entre su personal a por lo menos un 40% de mujeres en puestos de supervisión y dirección recibirán un trato fiscal favorable por parte del Gobierno del Distrito Federal.

Artículo 18.- Los órganos públicos y las autoridades del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las niñas y los niños:

- I. Instrumentar programas de atención médica y sanitaria para combatir la mortalidad y la desnutrición infantiles.
- II. Impartir educación para la preservación de la salud, el conocimiento integral de la sexualidad, la planeación familiar y la paternidad responsable, así como para fomentar el respeto a los derechos humanos y a la no discriminación.
- III. Promover las condiciones necesarias para que los menores puedan estar cerca de sus progenitores, incluyendo políticas públicas de reunificación familiar para migrantes y personas que hayan sido privadas de su libertad.
- IV. Otorgar, en igualdad de circunstancias, becas, créditos u otros beneficios a las personas que tengan a su cargo menores de edad.
- V. Alentar la producción y difusión así como la distribución directa de libros para niños y niñas mediante estímulos fiscales.
- VI. Crear instituciones que tutelen a los menores privados de su medio familiar, incluyendo hogares de guarda y albergues para estancias temporales.
- VII. Prever mecanismos y apoyos para que los menores de edad parientes de personas privadas de su libertad puedan mantener contacto con ellos.
- VIII. Promover la recuperación física, psicológica y la integración social de todo menor víctima de abandono, explotación, malos tratos o conflictos armados.
- IX. Proporcionar asistencia legal y psicológica gratuita e intérprete, cuando así lo requieran, en todos los procesos legales.

Artículo 19.- Los órganos públicos y las autoridades del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años:

- I. Garantizar el acceso gratuito a los servicios del sistema de salud.
- II. Garantizar un nivel mínimo y decoroso de ingresos, a través de:
 - a. Programas de apoyo financiero directo y ayudas en especie.
 - b. Programas de capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos.
- III. Crear programas de apoyo financiero para la construcción de estancias y albergues, así como para el mantenimiento de una vivienda digna.
- IV. Garantizar asesoría jurídica gratuita, así como la asistencia de un representante legal cuando el afectado lo requiera, poniendo especial cuidado en la protección de su patrimonio personal y familiar.

Artículo 20.- Los órganos públicos y las autoridades del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

I. Garantizar un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento, por lo que se deberá:

- a. Crear espacios de recreación adaptados.
- b. Asegurar la accesibilidad en los medios de transporte público de uso general.
- c. Dar preferencia en el transporte público, ofreciendo la señalización adecuada.
- d. Garantizar que en todos los espacios e inmuebles públicos, construidos con fondos públicos o que presten servicios a la población en general, existan las adecuaciones físicas para su acceso, libre desplazamiento y uso.
- e. Asegurar que las vías públicas cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito.
- f. Informar y asesorar a todos los profesionales de la construcción acerca de los requisitos para facilitar el acceso y uso de inmuebles.

II. Garantizar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles.

III. Proporcionar en todos los niveles educativos las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad.

IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento para la integración laboral.

V. Garantizar que en todas las unidades del sistema de salud reciban regularmente el tratamiento y los medicamentos necesarios para mantener y aumentar su capacidad funcional.

VI. Proporcionar en los centros de readaptación social ayuda técnica y profesional para las personas con algún tipo de discapacidad privadas de su libertad.

VII. Garantizar a lo largo de cualquier proceso legal a las personas que padecen sordera o hipoconomía, el derecho a ser asistidos por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua.

VIII. Todos los actos que realicen las empresas u organismos privados con el fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad mediante la eliminación de las barreras arquitectónicas, el rediseño de áreas de trabajo, las prestaciones tendientes para su rehabilitación, terapia, integración social, cultura y deporte y el otorgamiento de estímulos para incentivar su integración laboral, recibirán apoyos fiscales o subvenciones por parte del Gobierno del Distrito Federal.

Artículo 21.- Los órganos públicos y las autoridades del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes políticas públicas compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para la población indígena:

I. Establecer programas educativos que promuevan la protección, la preservación y el fortalecimiento de las lenguas y las manifestaciones culturales y artísticas de las comunidades indígenas que habitan en el Distrito Federal.

II. Crear un sistema de becas que fomente la alfabetización, la conclusión de la educación en todos los niveles y la capacitación para el empleo.

III. Crear programas permanentes de capacitación y actualización para los servidores públicos sobre la diversidad cultural.

IV. Emprender campañas permanentes de información en los medios de comunicación que promuevan el respeto a las culturas indígenas en el marco de los derechos humanos y las garantías individuales.

V. En el marco de las leyes aplicables, cuando se impongan sanciones penales a indígenas, dar preferencia a sanciones distintas de las privativas de la libertad.

VI. Garantizar que en todos los juicios y procedimientos en que sean parte, individual o colectivamente, se tome en cuenta sus costumbres y especificidades culturales respetando los preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VII. Garantizar a lo largo de cualquier proceso legal, si así lo solicitan, el derecho a ser asistidos por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua.

Artículo 22.- Para la obtención de los estímulos fiscales a que se refiere este capítulo, los particulares estarán a lo dispuesto por el artículo 78 de este ordenamiento.

CAPÍTULO IV DEL CONSEJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL

Artículo 23.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal es el organismo público descentralizado de la administración pública local que tendrá a su cargo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como promover las políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de todas las personas que se encuentren en el territorio del Distrito Federal.

El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, así como autonomía técnica, de gestión y presupuestal en los términos de este ordenamiento. Para el cumplimiento de sus objetivos y atribuciones el Consejo no estará adscrito a ningún sector de la administración pública local del Distrito Federal y tendrá su domicilio en la Ciudad de México.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal se aplicará supletoriamente en todo lo que no se oponga al presente ordenamiento.

Artículo 24.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal tendrá las siguientes atribuciones:
I. Proponer y evaluar la ejecución del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

II. Integrar en forma sistemática la información sobre los fenómenos, las prácticas y los actos discriminatorios en el Distrito Federal.

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organismos públicos locales y en las privadas que residan o tengan su domicilio en el Distrito Federal, así como expedir los Reconocimientos cuando sea procedente.

IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural del Distrito Federal.

V. Realizar estudios sobre el marco jurídico del Distrito Federal en materia de discriminación y proponer, en su caso, las modificaciones que correspondan.

VI. Emitir opiniones en relación con las leyes en la materia que se presenten ante el pleno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como los proyectos de normas reglamentarias que elaboren los organismos públicos locales.

VII. Divulgar los compromisos asumidos por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia, así como promover su cumplimiento en el ámbito del Distrito Federal.

VIII. Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación en el Distrito Federal.

IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias en el Distrito Federal.

X. Tutelar los derechos de las personas o los grupos de personas que pudieran sufrir algún tipo de discriminación mediante la asesoría, la defensoría, la coadyuvancia y la conciliación, en los términos de este ordenamiento.

XI. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas.

XII. Solicitar a cualquier institución pública local o a particulares que residan o tengan su domicilio en el Distrito Federal la información necesaria para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, con las excepciones previstas por la legislación vigente.

XIII. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta ley.

XIV. Expedir su Estatuto Orgánico.

XV. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 25.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal contará con los siguientes órganos:

I. La Junta de Gobierno, órgano de dirección del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.

II. La Presidencia, órgano ejecutivo del Consejo que tiene bajo su dirección a las unidades administrativas que prevea su Estatuto Orgánico.

III. La Asamblea Consultiva, órgano ciudadano de opinión y consulta que tiene a su cargo la formulación de propuestas al Consejo.

IV. La Contraloría, órgano de evaluación del desempeño del Consejo que ejerce las funciones de control interno, su titular será designado por la Contraloría General del Distrito Federal.

V. Las unidades administrativas que prevea su Estatuto Orgánico.

Artículo 26- La Junta de Gobierno se integrará por diez personas, una de las cuales presidirá tanto la Junta como el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal: tres integrantes serán designados por la

Asamblea Legislativa del Distrito Federal a propuesta de su Comisión de Atención Especial de Grupos Vulnerables; tres por la Asamblea Consultiva y tres más serán nombrados por la Presidencia del Consejo de entre quienes se desempeñen en las unidades administrativas del mismo.

Para ser integrante de la Junta de Gobierno se debe tener experiencia en la promoción de la igualdad de oportunidades y en la prevención de la discriminación, así como haber residido en el Distrito Federal por lo menos durante los dos años anteriores a su designación. Su actuación tendrá carácter honorífico.

Quienes integran la Junta de Gobierno permanecerán en su encargo 3 años, pudiendo ser reelectos para otro periodo de igual duración por el órgano que los designó.

El titular del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal también presidirá la Junta de Gobierno durante el tiempo que dure su encargo y gozará del voto de calidad.

Artículo 27.- La Junta de Gobierno tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar el Estatuto Orgánico del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal y su reglamento de sesiones, con base en las propuestas que presente la Presidencia.
- II. Establecer las políticas generales para la conducción del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal en apego a este ordenamiento, al Estatuto Orgánico, al Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal y a los demás instrumentos administrativos que regulen su funcionamiento.
- III. Aprobar el proyecto de presupuesto que someta a su consideración la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal y conocer los informes sobre el ejercicio del mismo.
- IV. Aprobar el informe anual de actividades que remitirá la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- V. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 28.- En caso de ausencia definitiva de cualesquiera de los integrantes de la Junta de Gobierno, el órgano que los designó deberá nombrar, inmediatamente que tenga conocimiento de dicha ausencia, un sustituto que concluya el periodo para el cual se eligió a la persona que se ausentó definitivamente.

Artículo 29.- Para la designación de la persona que ocupará la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal hará la propuesta y la someterá para su aprobación a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la cual deberá resolver en los quince días naturales siguientes.

Si la propuesta no es aprobada, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal hará otra; si ésta tampoco es aprobada en el término señalado, el Ejecutivo formulará el nombramiento.

La persona que presida el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal durará en su encargo cuatro años y podrá ser reelecta por otro periodo de igual duración, en los mismos términos en que fue nombrada.

Artículo 30.- Los requisitos para presidir el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal serán los siguientes:

- I. Ser ciudadana o ciudadano mexicano en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- II. Tener cuando menos 35 años de edad al día de su nombramiento.
- III. Haber destacado por su labor a nivel nacional o local a favor de la igualdad de oportunidades y en la prevención de la discriminación, así como tener un compromiso demostrado con las materias objeto de esta ley.
- IV. Contar con título de licenciatura.

Artículo 31.- La Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Dirigir y supervisar el funcionamiento del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- II. Convocar y presidir las sesiones de la Junta de Gobierno, en términos de su reglamento de sesiones.
- III. Presentar a la consideración de la Junta de Gobierno el proyecto del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

- IV. Someter a la consideración de la Junta de Gobierno el informe anual de actividades y el informe sobre el ejercicio presupuestal.
- V. Ejecutar los acuerdos y demás disposiciones de la Junta de Gobierno, así como supervisar su cumplimiento por parte de las unidades administrativas competentes.
- VI. Enviar a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal el informe anual de actividades.
- VII. Proponer y someter a la aprobación de la Junta de Gobierno los proyectos de Estatuto Orgánico y reglamento de sesiones de la Junta de Gobierno.
- VIII. Nombrar a los servidores públicos del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- IX. Ejercer la representación legal del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello.
- X. Celebrar acuerdos de colaboración con organismos nacionales e internacionales para el desarrollo de las atribuciones del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- XI. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 32.- En caso de ausencia definitiva de la persona que presida el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, se procederá a nombrar un nuevo o nueva titular en los términos del artículo 29 de este ordenamiento. En tanto se realiza este nuevo nombramiento, la titularidad del Consejo recaerá en el funcionario o funcionaria que se establezca en el Estatuto Orgánico.

Artículo 33.- La Asamblea Consultiva del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal se integrará por personas que se destaquen por su compromiso a favor de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades. La Presidencia del Consejo y los demás integrantes de la Junta de Gobierno propondrán al pleno de ésta, para su aprobación, a las personas que integrarán la Asamblea, quienes permanecerán en su cargo tres años. Su actuación tendrá carácter honorífico.

Artículo 34.- La Asamblea Consultiva del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Presentar opiniones ante la Junta de Gobierno sobre el desarrollo de los programas y las actividades que realice el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- II. Asesorar a la Junta de Gobierno y a la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal en cuestiones relacionadas con la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación.
- III. Atender las consultas y formular las opiniones que le sean solicitadas por la Junta de Gobierno o por la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- IV. Solicitar a la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal y a la Junta de Gobierno información adicional sobre los asuntos de los que tenga conocimiento.
- V. Hacer del conocimiento de la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal aquellos actos presuntamente discriminatorios de que tenga noticia, a fin de que se ejerzan las atribuciones que correspondan.
- VI. Aprobar su reglamento interno, con base en la propuesta de la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- VII. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

CAPITULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS

Sección Primera Disposiciones Generales

Artículo 35.- Toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante. Cuando se trate de personas que carezcan de capacidad jurídica de ejercicio, podrá hacerlo quien faculte la ley. Las agrupaciones u organizaciones de particulares podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta ley, designando un representante.

Artículo 36.- Las reclamaciones y quejas que se presenten ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que hubieran iniciado dichas conductas o de que reclamante o quejoso hubiese tenido conocimiento de las mismas, el plazo podrá ampliarse en casos graves a juicio del Consejo.

Artículo 37.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, coadyuvará en la defensa de dichos derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico.

Artículo 38.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.

Artículo 39.- Los procedimientos que se sigan ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal deberán ser pronto y expedito; además atenderán al principio de buena fe y se procurará en la medida de lo posible, el contacto directo y personal con los reclamantes, quejosos, autoridades, servidores públicos y particulares, para evitar dilación en las comunicaciones escritas.

Artículo 40.- Los servidores públicos y las autoridades a que se refiere el artículo 5º de esta ley están obligados a auxiliar al personal del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que se les soliciten en el término establecido por la misma.

Artículo 41.- Las reclamaciones y quejas, a que se refiere esta ley, no requerirán más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado. Las reclamaciones y quejas también podrán ser verbales, por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, sin más señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas en el párrafo anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes, pues de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Artículo 42.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal registrará las reclamaciones y quejas que se presenten expidiendo un acuse de recibo de las mismas. Los procedimientos que se sigan ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal se iniciarán con el análisis de la reclamación o queja, a fin de decidir si se admite o no.

Artículo 43.- Cuando el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal considere que la reclamación o queja no reúna los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado que emitirá en un plazo máximo de diez días hábiles. No se admitirán quejas o reclamaciones anónimas.

Artículo 44.- Cuando la reclamación o queja no sean competencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, se proporcionará al interesado la orientación necesaria y suficiente para que acuda a la autoridad o servidor público que deba resolver el caso planteado.

Artículo 45.- Cuando el contenido de la reclamación o queja sea poco claro, no pudiendo deducirse los elementos que permitan la intervención del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, se requerirá por escrito al interesado para que la aclare en un término de cinco días hábiles; en caso de no hacerlo, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés.

Artículo 46.- En ningún momento la presentación de una queja o reclamación ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

Artículo 47.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, podrá excusarse de conocer de un determinado caso si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía.

Artículo 48.- En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal podrá acumular los asuntos para su trámite en un sólo expediente.

Artículo 49.- En caso de que la reclamación o queja presentada ante el Consejo Contra la Discriminación en el Distrito Federal involucre tanto a los servidores públicos o autoridades, así como a particulares, a los que se alude en el artículo 5º. de esta ley, se procederá a efectuar la separación correspondiente, de manera que las conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los primeros, se sigan a través del procedimiento de reclamación y las cometidas por los particulares atiendan a lo dispuesto por la sección sexta del capítulo V de este ordenamiento.

Sección Segunda De la Reclamación

Artículo 50.- La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal por presuntas conductas discriminatorias cometidas por los servidores públicos o autoridades a los que se refiere el artículo 5º de esta ley.

Artículo 51.- Una vez admitida y registrada la reclamación, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal deberá hacerla del conocimiento de las autoridades o servidores públicos señalados como presuntos responsables, así como del titular del órgano del que dependan; asimismo, se les solicitará un informe escrito sobre los actos u omisiones de carácter discriminatorios que se les atribuyan en la reclamación.

Artículo 52.- El informe solicitado a los servidores públicos presuntamente responsables, deberá rendirse en un plazo no mayor de 15 días hábiles, contados a partir de que éstos reciban el relato de los hechos motivo de la reclamación y el requerimiento por escrito.

Artículo 53.- En el informe mencionado en el artículo anterior, la autoridad o servidor público señalado como presunto responsable, debe hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos, en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios para la documentación del asunto.

Artículo 54.- En caso de no haber respuesta por parte de las autoridades o servidores públicos requeridos, dentro del plazo señalado para tal efecto, se tendrán por ciertos los hechos mencionados en la reclamación; pudiendo el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, si lo estima necesario, realizar las investigaciones procedentes en el ámbito de sus funciones o competencias y ejercer las acciones pertinentes.

Sección Tercera De la Conciliación

Artículo 55.- La conciliación es la etapa del procedimiento de reclamación por medio de la cual el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal buscará avenir a las partes involucradas a resolverla, a través de alguna de las soluciones que les presente el conciliador.

Artículo 56.- Una vez admitida la reclamación, lo cual se hará del conocimiento del presunto agraviado por conductas discriminatorias, se le citará para que se presente en la fecha y hora señalada a la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo en los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se notificó a las partes dicha celebración. Esta audiencia tendrá verificativo en las instalaciones del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.

Por lo que toca al o a los presuntos responsables de cometer conductas discriminatorias, se les citará a la audiencia de conciliación en el primer comunicado que les remita el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, apercibiéndoseles de que en caso de no comparecer a la misma, se les impondrá multa de hasta treinta veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

Artículo 57.- Al preparar la audiencia, el conciliador designado solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquellas ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 58.- En caso de que el reclamante no comparezca a la audiencia de conciliación y justifique la causa de su inasistencia dentro del plazo de tres días hábiles posteriores a la fecha de la misma, se señalará por única ocasión nueva fecha para su celebración. En el supuesto de no justificar su inasistencia, se le tendrá desistido de su reclamación, archivándose el expediente como asunto concluido.

Artículo 59.- El conciliador, en la audiencia de conciliación, expondrá a las partes un resumen de la reclamación y de los elementos de juicio que se hayan integrado y los exhortará a resolver sus diferencias, para cuyo efecto propondrá opciones de solución.

Artículo 60.- La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por el conciliador o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, en los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 61.- Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se celebrará el convenio respectivo, que será revisado por el área competente del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal; si esta apegado a derecho, lo aprobará y dictará el acuerdo correspondiente sin que sea admisible recurso alguno.

Artículo 62.- El convenio suscrito por las partes y aprobado por el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal es susceptible de ejecución, la que podrá promoverse ante los tribunales competentes, ya sea por el interesado o por la persona que designe el Consejo, a petición de aquél.

Artículo 63.- En caso de que el servidor público no acepte la conciliación, o de que las partes no lleguen a acuerdo alguno, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal hará de su conocimiento que investigará los hechos motivo de la reclamación, en los términos de esta ley e impondrá, en su caso, las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación previstas en la misma; asimismo, el Consejo promoverá el fincamiento de las responsabilidades que resulten de la aplicación de otros ordenamientos.

Sección Cuarta De la investigación

Artículo 64.- Cuando la reclamación no se resuelva de manera inmediata, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal iniciará las investigaciones del caso, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

- I. Solicitar a las autoridades o servidores públicos a los que se imputen conductas discriminatorias, la presentación de informes o documentos complementarios.
- II. Solicitar de otros particulares, autoridades o servidores públicos documentos e informes relacionados con el asunto materia de la investigación.
- III. Practicar visitas e inspecciones, mediante personal técnico o profesional.
- IV. Citar a las personas que deben comparecer como testigos o peritos.
- V. Efectuar todas las demás acciones que juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 65.- Para documentar debidamente las evidencias, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que estime necesarias, con la única condición de que éstas se encuentren previstas como tales por el orden jurídico mexicano.

Artículo 66.- Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados, como las que de oficio se allegue el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados.

Artículo 67.- Las Resoluciones estarán basadas en la documentación y pruebas que consten en el expediente de reclamación.

Artículo 68.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal puede dictar acuerdos de trámite en el curso de las investigaciones que realice, los cuales serán obligatorios para los servidores públicos que deban comparecer o aportar información o documentos; su incumplimiento traerá aparejadas las sanciones y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

Sección Quinta De la Resolución

Artículo 69.- Si después de concluida la investigación, no se comprobó que las autoridades o servidores públicos hayan cometido las conductas discriminatorias imputadas, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal dictará la Resolución por Acuerdo de no Discriminación, atendiendo a los requisitos a que se refiere el Estatuto Orgánico del Consejo.

Artículo 70.- Si después de finalizada la investigación, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal comprueba que los servidores públicos o autoridades denunciadas cometieron alguna conducta discriminatoria, formulará la correspondiente Resolución por Disposición, en la cual se señalarán las medidas administrativas a que se refiere el capítulo VI de esta ley, así como los demás requisitos que prevé el Estatuto Orgánico del Consejo.

Sección Sexta Del Procedimiento Conciliatorio entre Particulares

Artículo 71.- Cuando se presente una queja por conductas discriminatorias que hayan sido cometidas presuntamente por los particulares a los que se refiere el artículo 5º de esta ley, el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal iniciará el procedimiento conciliatorio.

Artículo 72.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal informará al particular que presuntamente haya cometido conductas discriminatorias, el contenido de la queja, haciéndole saber que, si así lo desea, podrá someter la misma al procedimiento conciliatorio. En caso de que las partes lo acepten, deberá celebrarse la audiencia principal de conciliación en los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación al particular.

Si cualquiera de las partes o ambas no acepten el procedimiento conciliatorio del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, éste atenderá la queja correspondiente y promoverá el fincamiento de las responsabilidades que resulten de la aplicación de otros ordenamientos.

Artículo 73.- En este procedimiento se estará a lo dispuesto por los artículos 57, 59, 60, 61 y 62 de este ordenamiento.

CAPÍTULO VI DE LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y DE LOS RECONOCIMIENTOS

Artículo 74.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal dispondrá la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación:

- I. La impartición, a las personas o a las instituciones que sean objeto de una Resolución por Disposición dictada por el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades.

- II. La fijación de carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de esta ley, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias.
- III. La presencia del personal del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una Resolución por Disposición, por el tiempo que disponga el organismo.
- IV. La publicación íntegra de la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal.
- V. La publicación o difusión de una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Artículo 75.- Para determinar el alcance y la forma de adopción de las medidas administrativas dispuestas por el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal se tendrán en consideración:

- I. El carácter intencional de la conducta discriminatoria.
- II. La gravedad del hecho, el acto, la práctica o el fenómeno discriminatorio.
- III. La reincidencia.

Artículo 76.- Se entiende que existe reincidencia cuando la misma persona incurra en dos o más violaciones en el transcurso de un año a la prohibición de discriminar. El plazo se contará a partir del día de la publicación de la Resolución por Disposición correspondiente.

Artículo 77.- Si la autoridad no atiende a las medidas administrativas del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, éste podrá solicitar la intervención del superior jerárquico correspondiente para obtener el cumplimiento de las mismas.

Si subsiste el incumplimiento, a pesar de la solicitud a que se refiere el párrafo anterior, el Presidente del Consejo Contra la Discriminación en el Distrito Federal lo hará del conocimiento de las autoridades correspondientes para fincar la responsabilidad administrativa a que haya lugar.

Artículo 78.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal podrá otorgar un Reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El Reconocimiento será otorgado previa solicitud de la organización o la institución interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El Reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y servirá de base para la obtención de beneficios fiscales por parte del Gobierno del Distrito Federal, establecidos en este ordenamiento.

CAPITULO VII

DE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS AUTORIDADES Y SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 79.- Los servidores públicos y autoridades a que se refiere el artículo 5º. de esta ley, serán responsables por los actos u omisiones indebidos en que incurran durante y con motivo de la tramitación de reclamaciones ante el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal tendrá la facultad de solicitar amonestaciones por escrito, públicas o privadas, al titular del centro de trabajo de los servidores públicos sujetos a los procedimientos de esta ley.

Cuando existan actitudes u omisiones que impliquen conductas evasivas o de entorpecimiento por parte de las autoridades o servidores públicos que deban intervenir o colaborar en las funciones del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal, no obstante los requerimiento que éste les hubiera formulado, el Consejo podrá hacer público un informe especial al respecto.

CAPÍTULO VIII

DEL PATRIMONIO, PRESUPUESTO Y CONTROL DE LOS RECURSOS

Artículo 80.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal contará con patrimonio propio y se integrará con:

- I. La partida presupuestal que le asigne la administración pública local a través del Presupuesto de Egresos.
- II. Los bienes muebles e inmuebles que le asigne el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.
- III. Los bienes que adquiriera por cualquier otro título.
- IV. Los fondos que se obtengan por el financiamiento de programas específicos.
- V. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales.

Artículo 81.- El Presupuesto de Egresos del Distrito Federal deberá contener las partidas y provisiones necesarias para sufragar los gastos derivados de su operación, sin perjuicio de que le sean asignadas partidas adicionales.

Artículo 82.- La gestión del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal estará sometida al régimen del presupuesto anual de la administración pública local.

Artículo 83.- El Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal quedará sometido a las reglas de contabilidad, lineamientos y normatividad aplicables para la ejecución del presupuesto de egresos del Distrito Federal.

CAPÍTULO IX DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA Y DEL RÉGIMEN LABORAL.

Artículo 84.- La objetividad del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal orienta la función local de cumplir con su objeto y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del mismo se organizará y desarrollará el servicio público de carrera en los términos que establezca su Estatuto Orgánico.

Artículo 85.- Las relaciones laborales entre el Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Artículo Segundo.- Se derogan las disposiciones de rango legal, reglamentario o administrativo que se opongan a los preceptos de esta ley.

Artículo tercero.- La designación de la Junta de Gobierno deberá realizarse en los sesenta días naturales siguientes a la publicación de la ley.

En tanto se instale la Asamblea Consultiva, la Junta de Gobierno dará inicio a sus funciones con la presencia de sus otros integrantes.

Artículo cuarto.- La Presidencia del Consejo Contra la Discriminación del Distrito Federal someterá a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico en los sesenta días naturales siguientes a su nombramiento.

Artículo quinto.- Una vez designada la persona titular de la Presidencia, la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal proveerá los recursos necesarios para dar inicio a las actividades de la institución y la Contraloría General del Distrito Federal llevará a cabo las acciones necesarias en su ámbito de competencia.

Artículo sexto.- Publíquese en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal y en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión.

Ciudad de México, D.F., a los veinte días de diciembre de 2001.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Dip. Salvador Abascal Carranza

PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO

Dip. Jacqueline Guadalupe Argüelles Guzmán