

[Ver resultados](#)

Encuestado
22 Anónimo

39:16
Tiempo para
completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante:

México 

2

Institución Pública Postulante:

Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Más opciones para Responder

3

Nombre de la Experiencia Innovadora:

Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género

4

Fecha de inicio de la implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implementación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así como el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable.

Diciembre de 2019

5

Categoría a la que postula:

- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante:

7

Dirección:

8

Teléfono:

9

Página Web:

10

Correo Electrónico:

11

Nivel Administrativo de la Entidad:

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local
- Otras

12

Naturaleza Administrativa:

- Poder del Estado
- Ministerio, Secretaría
- Órgano Autónomo
- Agencia Especializada
- Empresa Pública
- Otras

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo: En esta sección se pide exponer brevemente la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y resalte elementos que estime importantes de la iniciativa **(300 palabras como máximo):**

El Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género es una iniciativa de cambio institucional que tiene como objetivo promover el desarrollo de carrera de las mujeres policías de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, con base en el mérito y la igualdad sustantiva.

Se compone de 5 líneas de acción:

- 1) Igualdad sustantiva en el desarrollo de carrera policial: Establecimiento de acciones afirmativas en los concursos de ascensos para disminuir la segregación laboral vertical de género; búsqueda proactiva de acciones relevantes hechas por mujeres para que puedan ser reconocidas; eliminación de requisitos discriminatorios de admisión a la Universidad de la Policía (UPCDMX); mayor ingreso y eficiencia terminal de mujeres cadetes en la Universidad de la Policía; adquisición de uniformes y equipamiento correspondientes a la fisonomía femenina; e, instalación gradual de un sistema de cuidados para la conciliación de su vida laboral y familiar.
- 2) Cambios normativo-administrativos y de cultura organizacional: Actualización del Reglamento de Servicio Profesional de Carrera (2020) con perspectiva de género; nueva jerarquización de Grados nombrados en femenino; implementación del Laboratorio de Culturas Policiales de Paz desde la Masculinidad; y, visibilización del papel de las mujeres en la policía.
- 3) Formación Integral con Perspectiva de Género: Implementación de un modelo de formación policial con perspectiva de género y derechos humanos, que permita a la institución asegurar una actuación policial que responda adecuadamente a las demandas específicas de seguridad ciudadana de mujeres y hombres, mediante la revisión y actualización de los planes de estudio, incremento de horas de capacitación en género y DDHH, y reclutamiento de más mujeres policías docentes.
- 4) Erradicación de la violencia machista: Establecimiento de un régimen disciplinario con PEG y la creación de la Unidad Especializada de Género, como el espacio para las mujeres policías para presentar quejas sobre actos de violencia cometida por personal policial.

Antecedentes: Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora **(300 palabras como máximo):**

Con base en un diagnóstico institucional se identificaron las siguientes problemáticas:

- 1) Si bien, desde 1930 ingresaron las mujeres a la Policía de la Ciudad, fueron sistemáticamente invisibilizadas y relegadas a funciones tradicionalmente vistas como "femeninas", es decir a los puestos administrativos o de cuidado. En 2019, el 21% del estado de fuerza eran mujeres, lo que contribuye a que sea un espacio altamente "masculinizado".
- 2) Aún cuando alrededor de la 5a parte del estado de fuerza eran mujeres, 35% de ellas realizaban funciones administrativas y solo 13% ocupaban puestos de mando. Mientras que, solo el 11% de las condecoraciones y el 17% de los ascensos eran otorgados a mujeres.
- 3) No existía ninguna política interna enfocada a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres policías y la "perspectiva de género" se limitaba a dar capacitaciones aisladas sin ningún tipo de visión integral ni objetivo común.
- 4) No existían datos desagregados por sexo por lo que no había ni siquiera posibilidad de tener un diagnóstico institucional con PEG.
- 5) La normatividad local estaba desfasada de la federal y de las necesidades de las policías; ésta estaba redactada en masculino universal (coadyuvando a la invisibilización de las mujeres) y todos los grados policiales también se nombraban sólo en masculino.
- 6) La formación policial inicial no tenía ningún planteamiento de transversalización de PEG en sus contenidos, pues tan solo 2% de la formación policial incluía temas de género.
- 7) Existían algunos requisitos de ingreso discriminatorios para las mujeres, como el tener que cortarse el cabello tipo "casquete corto", implicando un acto de violencia simbólica para las aspirantes.
- 8) Altos índices de acoso, hostigamiento y violencia sexual hacia las mujeres policías y, en general, una invisibilización estructural (desde sus funciones, cargos, reconocimientos, hasta el hecho de que nunca antes se compraran uniformes y equipamiento adaptados a la anatomía femenina, etc.)

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa **(300 palabras como máximo):**

El Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de género tiene como principal objetivo promover el desarrollo de carrera de las mujeres policías, al proveerles un marco institucional donde desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, reconociendo las violencias y discriminaciones estructurales a las que las mujeres policías se enfrentan. De manera común, y respondiendo a las condiciones históricas en que se originaron las instituciones de seguridad, éstas se caracterizan por la escasa presencia de mujeres, tanto en cargos de responsabilidad superiores como en la conformación del estado de fuerza. Por tal razón, las policías son instituciones con una cultura masculinizada muy arraigada en donde se producen resistencias a reconocer a las mujeres como piezas clave en la construcción de instituciones policiales más eficientes y democráticas. Esta estructura organizacional y cultural masculinizada, da pie a condiciones laborales que tienden a afectar más a las mujeres que a los hombres: desde los procesos de reclutamiento, hasta las jornadas laborales, los uniformes y las condiciones materiales, propician un conjunto de prácticas institucionales que excluyen de manera sistemática a las mujeres. Así, en el contexto de modernización policial y de la apuesta gubernamental de "más y mejor policía" (Plan de Gobierno CDMX, 2019-2024), el enfoque de género surge como una herramienta necesaria e imprescindible para posibilitar el logro y la efectividad de los cambios en seguridad ciudadana. Por tal, el Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de género establece el piso mínimo hacia nuevas prácticas, actitudes y normas para promover ambientes paritarios, equitativos y libres de violencia contra las mujeres para lograr un cambio cultural e institucional que desbanque los roles sociales y las relaciones de poder entre mujeres y hombres policías, mediante acciones afirmativas, reconocimiento proactivo del papel de las mujeres, y la formación policial integral con perspectiva de género y derechos humanos.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

A. SINGULARIDAD. Se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Precise la siguiente información **(300 palabras como máximo para cada respuesta):**

16

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc.

El Sistema de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género tiene sus bases en la apuesta del nuevo gobierno de la Ciudad de México que trajo consigo una sustitución del paradigma de Seguridad, al pasar de uno de Seguridad Pública a Seguridad Ciudadana. De este modo, el Plan de Gobierno de la Ciudad para 2019-2024 incluyó, entre uno de sus Ejes Estratégicos, el de "Cero agresión y más seguridad", del cual se desprende la estrategia "Mejoramiento de condiciones laborales, apoyo e incentivos a la Policía de la Ciudad de México" ("Más y Mejor Policía"), en la cual se reconoce la necesidad de contar con un cuerpo policial profesional mediante de la mejora de las condiciones laborales de los cuerpos policiales. Esta dignificación de la carrera policial, sin embargo, no podría suceder de manera estructural, sin tomar en cuenta las consideraciones pertinentes de igualdad sustantiva y equidad de género para poder mejorar las condiciones laborales de las mujeres policías. Por otro lado, en agosto de 2019, tras la presunta violación de una menor de edad por parte de policías de la Ciudad de México, la institución sufrió una crisis de credibilidad luego de algunas protestas feministas. Bajo el lema "no me cuidan, me violan" las feministas expresaron un reclamo claro a la policía de la ciudad: mejorar la capacitación y actuación policial con estricto apego a los DDHH y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. Lo anterior reforzó la necesidad urgente de incorporar la PEG y de DDHH en todos los procesos de actuación de la Policía, comenzando desde la formación policial inicial y el reconocimiento de que para concretar cambios hacia el exterior, era necesario comenzar dichas transformaciones al interior, erradicando la violencia contra las mujeres policías y fortaleciendo una institución más paritaria.

17

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

En América Latina, en los años 90 comenzó una serie de reformas policiales con el objetivo de impulsar una mayor participación de las mujeres. Resaltan como pioneras, las reformas de Colombia y Nicaragua. En el primer caso, las mujeres pasaron de representar 3.4% del estado de fuerza de la policía nacional a 14.2% en 2021; la mayor proporción de ellas ocupan puestos operativos (67%) y están presentes en todas las categorías, niveles y cargos policiales. Lo anterior, mediante eliminación de cuotas de incorporación por género y selección basada en competencias. En Nicaragua, por su parte, una ola de reformas se llevó a cabo en la policía para favorecer la paridad de género, por lo que hoy en día 33% de la policía nacional está compuesta por mujeres, una de las proporciones más altas del mundo.

A inicios de los 2000, la Policía Nacional de Honduras, con el apoyo del Instituto de la Mujer, llevó a cabo un convenio para la institucionalización de la equidad de género y prevención de la violencia familiar, incorporando estos temas en los planes de estudio. Chile en 2008 homologó las regulaciones internas de las instituciones de seguridad pública respecto al acoso sexual, la protección de la maternidad y la prevención de la violencia intrafamiliar. Perú en 2008 estableció el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Policía y el Ministerio del Interior para atender las cuestiones referidas a la regulación de la convivencia entre hombres y mujeres.

Fuera de la región destacan los casos de Irlanda del Norte que en 1998 promovió en su policía una representación equitativa de la composición étnica y religiosa del país y la Policía de Fiji que en 2003 estableció cuotas del 35% de los puestos para mujeres policías y una política de cero tolerancia al acoso sexual.

18

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?:

Las experiencias internacionales muestran un conjunto de buenas prácticas en torno a la igualdad sustantiva de las mujeres en los cuerpos policiales; sin embargo, éstas se ciñen, cada una, solo a ciertos elementos que forman parte del desarrollo policial igualitario de las mujeres y no necesariamente tienen una mirada integral que aborde todos los elementos que coadyuvan al desarrollo de carrera de las mujeres en la policía.

De esta manera, la iniciativa se diferencia por su enfoque integral al contemplar acciones para promover mayor reclutamiento y permanencia de las mujeres en la policía; para su crecimiento jerárquico vertical en los puestos de mando y como docentes; compra de equipo de trabajo adaptado y servicios de cuidado adecuados a sus necesidades; así como una apuesta clara a la transformación de la cultura institucional que parte desde la revisión de los planes y programas de estudio hasta la implementación de una estrategia de formación integral con perspectiva de género y derechos humanos y mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres policías.

Por otro lado, la iniciativa fue diseñada contemplando las complejidades propias de la Policía de la Ciudad de México, su historia, prácticas y experiencias, y sobre todo, con base en un diagnóstico institucional interno con perspectiva de género. Es de resaltar, por ejemplo, que la Policía de la Ciudad de México es la policía local (estadual) más grande del país y una de las más grandes de América Latina. Es, además, una policía que incluye en sus filas a cada vez más mujeres, por lo que resultaba evidente un cambio de paradigma con perspectiva de género. Por último, y no menos importante, mencionar que no se utilizaron más recursos humanos ni financieros que los que ya estaban previstos en el presupuesto anual de las áreas involucradas.

B. VALOR Y BENEFICIO PÚBLICO. Implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un **mayor beneficio a la ciudadanía** (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

19

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias:

La población objetivo son las mujeres policías que integran la policía de la Ciudad. Desde la década de 1930, se creó el primer cuerpo policial femenino compuesto de 69 mujeres, todas ellas uniformadas con falda y encomendadas a tareas de cuidado de parques o escuelas. Este pequeño grupo poco a poco fue desvaneciéndose y no se volvió a saber del papel de las mujeres hasta 1970, cuando se crea el Grupo femenino en la Dirección General de Policía y Tránsito compuesto por 600 elementos; sin embargo, nuevamente fueron encomendadas a tareas secundarias a la operatividad policial. En 2019, cuando da inicio el proyecto, en la Policía de la Ciudad de México había alrededor de 7,700 mujeres, es decir, el 21% del estado de fuerza.

En promedio, las mujeres policía tienen 33 años de edad y 10 años de antigüedad en la institución. El 60% de las mujeres policías de la Secretaría son madres, y de ellas, alrededor de la mitad son madres solteras.

Aún cuando cada vez son más las mujeres que integran las filas de la policía, el 35% de ellas realizan funciones administrativas (versus el 15% de los hombres). Por otro lado, en 2019 las mujeres en la Policía ocupaban solo el 13% de los puestos de mando y muy pocas (3%) eran Jefas de Cuadrante.*

Y, en promedio, solo el 38% de quienes ingresan a la Universidad de la Policía son mujeres y apenas el 6% de la plantilla docente de la Universidad eran mujeres; reforzando el estigma, desde la formación inicial, de que una mujer no puede ser mando.

*Los cuadrantes son las áreas territoriales en que fue dividida la Ciudad para focalizar las acciones policiales. Cada cuadrante tiene un Jefe o Jefa de cuadrante por turno.

20

Metas/Indicadores de Cobertura

Se tiene como meta que, al finalizar la administración (año 2024) el 30% de los ascensos que se otorgan por concurso sean para mujeres policías; que el 30% de los puestos de mando sean cubiertos por mujeres; que el 30% de los reconocimientos por acciones relevantes sean para mujeres policías; que al menos el 50% de los cadetes que ingresan a la Universidad de la Policía sean mujeres; que el 100% de mujeres policías operativas cuenten con uniforme e instrumentos adaptados a su fisonomía; que las 500 policías del Agrupamiento Femenil Atenea potenciales madres se beneficien del CENDI 24x7; que el 100% de policías y policías docentes potenciales madres se beneficien del uso de lactarios adecuados y accesibles; que el 100% del estado de fuerza tome al menos un curso o capacitación en perspectiva de género y derechos humanos. Que el 100% de los programas de estudio de la Universidad de la Policía sean revisados y reformados para que incluyan la perspectiva de género de manera transversal; que al menos 30% del cuerpo docente esté conformado por mujeres y, al menos 50% de cadetes que se gradúan en cada generación sean mujeres.

21

Metas/Indicadores de Resultados: Aquí brindar datos cuantitativos y cualitativos de la situación anterior a la implementación y los resultados obtenidos al implementar la experiencia innovadora

En 2019, 17% de los ascensos otorgados fueron para mujeres, en 2021 fueron 88%. En lo que va de 2022, el 50% de los ascensos se han otorgado a mujeres.

En 2019, solo 13% de mujeres eran mandos, en lo que va de 2022 se incrementó a 19%.

En 2019, solo 3% de mujeres eran Jefas de cuadrante, en lo que va de 2022 se incrementó a 6.4% .

En 2019, solo 11% de condecoraciones por acciones relevantes se otorgaron a mujeres, en lo que va de 2022 el porcentaje es de 18%.

En 2022, se graduó la primera generación paritaria de la UPCDMX.

10 personas docentes de la UPCDMX concluyeron el Laboratorio de Culturas Policiales de Paz desde la Masculinidad.

Entre octubre de 2020 y mayo de 2021, un total de 78,062 policías atendieron el curso de inducción en línea "Vida libre de Violencias para las Mujeres y Niñas", desarrollado por la SEMUJERES. Esto representó el 100% del estado de fuerza de la Policía de la Ciudad de México.

De 2019 a 2022 se pasó de una materia que contenía perspectiva de género al 75% del contenido curricular con dicha perspectiva incorporada.

En 2020 solo el 13% de la plantilla docente estaba compuesta de mujeres; en 2022, ya son 23%.

Al momento de su creación, la Unidad Especializada de Género absorbió 144 carpetas de investigación que estaban en archivo en la Dirección General de Asuntos Internos; al corte del 31 de julio de 2022 se habían recibido un total 777 quejas, de las cuales 84 ameritaron medidas cautelares para la protección de las mujeres víctimas; además, 275 policías fueron sancionados y, de estos 82 destituidos por actos de violencia contra mujeres.

En 2019, no había uniformes ni equipamiento para mujeres. En 2020 se compraron por primera vez chalecos para mujeres y en 2021 se compraron por primera vez uniformes para mujeres, por lo que el 100% de las mujeres policías cuentan actualmente con uniformes y equipamiento acorde a su fisionomía.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

El impacto final esperado es el cierre de brechas de género y la erradicación de la violencia de género contra las mujeres policías, ambos objetivos de muy largo alcance. Para medir lo anterior, se considera la medición de la mejora en la calidad de vida de las mujeres al aumentar sus ingresos y, por ende, promover su empoderamiento para cerrar distintas brechas de género. Así, desde 2019 a lo que va de 2022, 4,103 mujeres que recibieron ascenso incrementaron su sueldo en 8.2%. Del mismo modo, de 2019 a lo que va de 2022, 142 mujeres que, tras una selección por concurso recibieron la Jefatura de un Cuadrante, incrementaron su sueldo un 16%; y, desde 2019 a lo que va de 2022, 5,112 mujeres condecoradas recibieron en total \$16,375,500 MXN.

De manera indirecta, se puede mencionar como impacto los resultados en seguridad ciudadana que han logrado que, por ejemplo y según fuentes oficiales, en mayo de 2019 se registraron 5.1 homicidios en promedio al día en la CDMX y en junio de 2022, solo 2. En este mismo período, los homicidios dolosos han disminuido en un 56% y los delitos de alto impacto en un 53%. De manera que, de entre 2019 y 2022, en términos de homicidios totales, la Ciudad de México pasó de ocupar la posición 5 a nivel nacional a la 16. Además, la percepción de inseguridad de las y los habitantes de la Ciudad de México disminuyó en un 27% entre 2018 y 2022.

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

La cobertura y los resultados de la experiencia innovadora se miden mediante los registros administrativos disponibles en la institución, como, por ejemplo el Sistema de Administración Policial, el expediente digital del personal y, el primer censo al personal policial realizado en 2022.

C. REPLICABILIDAD. Se refiere a las **condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas.** Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización:

Las Policías han sido estructuralmente instituciones altamente masculinizadas que responden a los sesgos y prejuicios de género de la sociedad que se ven exacerbados por algunas órdenes y mandatos de masculinidad que han sido parte de la institución. Al considerar a las mujeres, en general, como menos aptas para realizar funciones policiales, nunca se había cuestionado si ellas necesitaban de acciones específicas para fomentar su carrera policial ni, mucho menos, la importancia de incorporarlas a la policía.

Al inicio del proyecto existía una nula perspectiva de género en toda la institución. Si bien se comenzaban a incorporar algunos cursos y capacitaciones en género y derechos humanos, estos estaban descontextualizados y, además, se creía que era suficiente para incorporar dicha perspectiva. Lo anterior dificultaba permear el enfoque de género en la institución de manera integral y estructural.

Del mismo modo, y dado el nulo reconocimiento de la necesidad de mirar con perspectiva de género, no existían datos desagregados por sexo sobre las acciones implementadas y sobre el personal, por lo que no había ni si quiera posibilidad de tener un diagnóstico institucional con PEG.

El que no existiera un diagnóstico institucional con perspectiva de género, dificultaba el responder (o siquiera plantear) preguntas como, ¿Por qué las mujeres no tienen puestos de mando? ¿Por qué las mujeres “no quieren” puestos de mando? ¿Por qué las mujeres no hacen tantos actos heroicos como los hombres, y por lo tanto reciben menos reconocimientos? ¿Por qué hay más mujeres haciendo trabajo administrativo que operativo?

Lo anterior formaba parte de una invisibilidad estructural del papel de las mujeres en la Policía. Por lo que la mayor complejidad estaba en superar una cultura institucional machista que desvalorizaba e invisibilizaba el papel de las mujeres policías así como los retos que enfrentan en su desarrollo policial.

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización:

El respaldo político es factor fundamental para el éxito del Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género. Con el cambio de gobierno en 2018 en la Ciudad de México, sobrevino una nueva apuesta política en la que se reconoció que para lograr mejores resultados en seguridad, debe dignificarse la labor de las y los policías. Dicho respaldo político es reflejado en el incremento salarial de 45% entre 2018 y 2022. Al representar la Secretaría de Seguridad Ciudadana el 30% del estado de fuerza a nivel nacional, el presupuesto en este rubro no tiene precedentes.

Por otro lado, el gobierno de la Ciudad de México también tiene entre sus causas la equidad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. En noviembre de 2019, por iniciativa de la Jefa de Gobierno, se emitió la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres que incluyó como línea de acción la “Formación integral a cuerpos policiales con perspectiva de género y derechos humanos”, como un reconocimiento explícito de que el problema de la violencia contra las mujeres es un tema prioritario para el gobierno y, por tanto, esta preponderancia permea en la institución policial al ser el primer servicio de contacto con la ciudadanía en los casos de violencia contra las mujeres y, por tanto, un factor fundamental en su atención y erradicación.

Por último, es la primera vez en muchos años que al frente de la corporación se encuentra un policía de carrera, lo que coadyuva a que se tenga una mayor sensibilidad en la atención a las necesidades de las y los policías; así como una Jefa de Gobierno mujer, lo que da preponderancia a las mujeres como figuras de liderazgo.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización:

Se destacan cuatro FCE que han hecho posible la implementación de la iniciativa:

- 1) Voluntad política de los actores en el gobierno: principalmente del ejecutivo, quien estableció como eje prioritario dentro del programa de gobierno mayor seguridad y más y mejor policía mediante la dignificación del servicio policial, con un claro apoyo reflejado en el gasto público dedicado a mejorar el salario de las y los policías.
- 2) Visión con perspectiva de género y derechos humanos desde el programa de gobierno: el Eje 1 del programa de gobierno 2019-2024 es “Igualdad y Derechos”, y contiene dos líneas de acción relativas a la igualdad de las mujeres (1.5 Derechos de las Mujeres y 1.6 Derecho a la igualdad e inclusión).
- 3) Existencia de un marco normativo amplio que respalda las iniciativas de igualdad de género: como la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal. En 2016 la Ciudad de México publicó por primera vez su Constitución local, la cual es la primera Constitución del país en reconocer la igualdad de derechos, en sus más diversas acepciones, para la construcción de una sociedad incluyente.
- 4) Equipo profesional y con experiencia: Es la primera vez en décadas que al frente de la Secretaría de Seguridad Ciudadana hay un titular con trayectoria meramente policial. Lo anterior ha generado que en el centro de la estrategia estén las y los policías: sus necesidades operativas, de equipamiento, y, por supuesto, de desarrollo, y el reconocimiento de que las mujeres no pueden desarrollarse en espacios que las invisibilizan y violentan.

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización:

El principal cambio normativo fue la abrogación de las "Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial del Distrito Federal", y su sustitución por el "Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México" promulgado el 18 de noviembre de 2020. Los principales cambios son:

- 1) Al pasar de "reglas" a "reglamento" se le otorga mayor jerarquía y certeza jurídica, e incorpora una visión integral de Servicio Profesional de Carrera Policial, al abordar lo relativo a los esquemas de profesionalización, certificación y régimen disciplinario.
- 2) Homologación con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la CDMX y Ley Orgánica de la SSC. A pesar de que el lineamiento anterior se emitió 3 años después de la LGSNSP, nunca se había homologado ni actualizado lo que le daba poca certeza jurídica.
- 3) Inclusión de principios mínimos para garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en la Carrera Policial y en los procesos de régimen de condecoraciones, reconocimientos, estímulos y recompensas, así como el establecimiento de jerarquías y grados en femenino.
- 4) Inclusión de todas las Subsecretarías de la SSC en los órganos colegiados de decisión, y establecimiento de criterios claros y meritorios para la participación de representantes del personal policial, entre los que se establece una cuota de género para la participación de mujeres.
- 5) Establecimiento de supuestos y criterios claros y meritorios, evaluados mediante un sistema de puntaje, para el otorgamiento de ascensos al grado inmediato superior. Así como la determinación de una cuota de género para la promoción de grados establecida en los respectivos Lineamientos publicados en 2022.
- 6) Se creó la Unidad Especializada de Género, gracias a la cual se empezaron a sancionar las conductas relacionadas con violencia hacia las mujeres policías.
- 7) Se revisaron, suprimieron, adicionaron y actualizaron las causales de imposición de correctivos disciplinarios. Se eliminó de las causales de amonestación, el pelo estrictamente recortado de las mujeres.

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

El Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género está a cargo de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, teniendo las facultades y atribuciones necesarias para llevar a cabo el proyecto. Sin embargo; es de resaltar el amplio grado de coordinación y colaboración que se tiene con la Secretaría de la Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES), que ha permitido generar estrategias conjuntas para la capacitación y formación con perspectiva de género para los cuerpos policiales, y el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los distintos programas y acciones. Destaca una importante acción de capacitación especializada por medio del "Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género", que se impartió en 2021 y 2022 a 65 mujeres en la primera generación y 90 hombres y mujeres en la segunda. Este Diplomado de 190 horas de formación, está enfocado en el desarrollo de los conocimientos teórico-prácticos que les permitan a las y los policías comprender integralmente el fenómeno de la violencia de género e implementar en su actuar policial la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos para brindar atención a mujeres víctimas de violencia. Además de contar con el apoyo de SEMUJERES en la mayor parte de la impartición, también se contó con la colaboración de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, el Sistema Integral de Desarrollo Integral de la Familia, el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México, la Secretaría de la Salud, entre otras dependencias. Actualmente, más de 100 personas graduadas de este Diplomado se encuentran desplegadas en 15 sectores prioritarios en donde se detectaron mayores llamadas positivas al número de emergencia 911 por violencia familiar, sexual y comunitaria contra las mujeres.

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización:

No se ha requerido más recursos humanos ni financieros; sólo se reasignaron y se reestructuraron los objetivos.

D. EFICIENCIA. Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal):

Debido a que el componente innovador de la experiencia tiene que ver con modificaciones regulatorias, administrativas y de la cultura institucional, el costo de la experiencia se ha financiado con el presupuesto corriente destinado a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, por lo que rastrear el costo específico para las acciones de igualdad sustantiva de manera particular no es posible.

Sin embargo, si hablamos del presupuesto total de la SSC, el costo total de 2020 a 2022 es de \$2,931,442,001 USD (0.049 tipo de cambio).

(En 2020 fue de \$18,255,332,999 MXN (\$894, 511, 317 USD, 0.049 tipo de cambio), en 2021 de \$18,109,134,844 MXN (\$887,347,607 USD, 0.049 tipo de cambio) y en 2022 de \$23,318,021,982 MXN (\$1,149,583,077 USD, 0.049 tipo de cambio)).

Si se considera únicamente el presupuesto para las áreas de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional este sería de \$73,343,961 USD (0.049 tipo de cambio)

Es decir: \$22,416,832 USD en 2020, \$22,238,921 USD en 2021 y \$28,688,208 USD en 2022.

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos y indirectos):

Si se calcula el presupuesto total (SSC) entre el personal policial femenino, este sería de \$2,931,442,001 USD/9,172 mujeres policías preventivas= 319,607.7 USD/Mujer policía durante toda la intervención.

Si se calcula esta cantidad entre el personal policial, este sería de \$2,931,442,001 USD/37,000 policías preventivos = 79,228.2 USD/Polici(a) preventivo(a) durante toda la intervención.

Si se calcula esta cantidad entre la población total a la que sirve la Policía de la Ciudad de México, este sería de \$2,931,442,001 USD/9,209,944 habitantes = 318.3 USD/Habitante (en 2020) durante toda la intervención.

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas si es posible):

105, 361 USD por cada mujer policía en 2020 (tomando como referencia el presupuesto total de la secretaría)

97, 425 USD por cada mujer policía en 2021 (tomando como referencia el presupuesto total de la secretaría)

124, 914 USD por cada mujer policía en 2021 (tomando como referencia el presupuesto total de la secretaría)

E. SUSTENTABILIDAD. Implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

33

Tiempo de vigencia legal:

Desde diciembre de 2019 y de manera indefinida hasta que vuelvan a existir las condiciones políticas y legales que promuevan una iniciativa que mejore esta.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:

(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional).

El Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México, al haber sido promulgado por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, cuenta con el reconocimiento legal suficiente para ser implementado. Además, tiene como respaldo político claro el Programa de Gobierno 2019-2024 bajo la línea de acción gubernamental de "más y mejor policía", que a la fecha ya está dando resultados claros en los indicadores de seguridad, lo que robustece su legitimidad pública y por tanto su continuidad.

35

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política (nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados):

La estrategia empezó a ser implementada a finales de 2019 recién comenzaba el actual gobierno local que concluirá en noviembre de 2024, por lo que se encuentra a la mitad de su gestión. Sin embargo, dado a que sus principios rectores están establecidos en la normatividad vigente tanto local como nacional, el objetivo es que sus principales elementos puedan mantenerse aún con el cambio de gobierno. Lo anterior cobra mayor importancia en una institución tan fundamental para la sociedad como la Policía, ya que, si bien su titular es un cargo designado –y en su caso, removido- por la Jefatura de Gobierno, la institución permanece y se mantiene funcionando a pesar de los ciclos electorales. Por otro lado, los resultados en seguridad que se han mostrado hacen que la iniciativa sea resiliente a los cambios políticos y que futuros actores en el gobierno quieran retomarla y/o continuarla.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados):

Del mismo modo, dado a que la práctica sienta sus bases en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de la Ciudad de México y que hasta el momento ya ha habido resultados concretos (tanto en el desarrollo policial de las y los policías como en resultados en seguridad), éstos beneficios serán incentivos positivos para que las posteriores autoridades contemplen la importancia de darle continuidad.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible):

La parte medular de la iniciativa tiene que ver con cambios e innovaciones en las prácticas, procesos y normativa. Por lo que, si bien el presupuesto otorgado es vital, no es la parte central y la iniciativa podría seguir funcionando con el presupuesto anual destinado a la Secretaría.

38

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible):

El Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género es financiado completamente con el presupuesto anual destinado a la Secretaría de Seguridad Ciudadana y no cuenta con financiamiento proveniente de la Cooperación Internacional.

39

Número de donantes/cooperantes (en últimos 2-3 años fiscales):

0

F. PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

40

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo:

La perspectiva de género se incluyó en el diseño de la iniciativa desde el Diagnóstico institucional, pues el análisis de la línea base de la que se partió se desagregó por sexo y mediante un análisis crítico de los impactos diferenciados del género en el desarrollo de hombres y mujeres policías. Así, se respondió críticamente a algunas preguntas cómo ¿por qué había menos mujeres en puestos de mando, era simplemente por qué no querían?, ¿qué criterios meritocráticos se tomaban en cuenta para los reconocimientos y ascensos que excluían a las mujeres?, ¿Qué incentiva/desincentiva a las mujeres a permanecer en la policía?, ¿Qué tipo de violencias viven como mujeres al interior de la corporación y cómo se pueden evitar?, entre otras.

Así, la perspectiva de género y el principio de igualdad sustantiva, son el eje medular de la iniciativa por lo que todos sus componentes contienen medidas y acciones afirmativas para lograr el objetivo mencionado.

No se puede pretender mostrar una imagen de servicio en pro de los derechos de las mujeres y niñas de la Ciudad si al interior no se fortalecen las capacidades institucionales que buscan reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres policías.

41

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?:

La iniciativa cuenta con un apoyo amplio de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES), tanto en su componente de formación y capacitación a los cuerpos policiales, como en la transversalización de la perspectiva de género en el resto de los componentes.

42

En caso se haya mantenido algún tipo de coordinación con la entidad o su equivalente anteriormente mencionada, ¿en qué consistió esa coordinación y qué resultados o compromisos se obtuvieron?

La Estrategia de formación integral a cuerpos policiales es apoyada y supervisada por la SEMUJERES mediante la que se han impulsado acciones de capacitación especializada en esta materia. Como ejemplo, el Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género, con una duración de 190 hrs que se impartió a más de 150 mujeres y hombres policías en dos generaciones. Del mismo modo, los cursos en línea disponibles en la página <https://formacionpolicia.cdmx.gob.mx/>, página diseñada por la SEMUJERES específicamente para alojar oferta de capacitación para las y los policías con perspectiva de género. Por otro lado, la SEMUJERES preside el Consejo de Gabinete para el Seguimiento de las Políticas de Igualdad Sustantiva del Gobierno de la Ciudad de México, mediante el cual articula y monitorea la implementación de las iniciativas con perspectiva de género. En este Consejo, se presentan los avances del Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género y se somete a retroalimentación de las demás instancias del gobierno de la Ciudad.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros. Señale cifras por favor:

La Perspectiva de Género es el eje medular de la iniciativa; por lo mismo, incluye acciones explícitas e institucionalizadas de acción afirmativa como las siguientes:

- 1) Incorporación de mujeres en puestos de mando. A pesar de que las mujeres representaban el 21% del estado de fuerza, únicamente ocupaban el 13% de los puestos de mando. Por ello, las convocatorias para la selección de este personal incorporan una cuota de al menos 30% de estas posiciones para mujeres.
- 2) Paridad de género en el personal docente. Únicamente 6% del personal docente de la Universidad de la Policía era mujer lo que genera falta de representación, inequidad y reforzamiento de estereotipos de género. Por lo anterior, se publicó una convocatoria específica dirigida a mujeres que deseen ser instructoras.
- 3) Creación de la Unidad Especializada de Género. Se creó en 2019 con el objetivo de dar atención expedita, diferenciada y con PEG a quejas de mujeres que hayan sufrido de violencia de género por parte del personal policial. Hasta el 31 de julio de 2022, se destituyeron 82 policías por estos abusos.
- 4) Instalación de servicios de cuidado. Como la construcción del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) con horario ampliado las 24 horas los 7 días de la semana, el cuál es un horario más adecuado a los horarios laborales de las mujeres policías. Este CENDI se suma a 2 ya existentes pero con horario de 9 a 6. Así como la apertura de lactarios en la sede central de la Secretaría de Seguridad Ciudadana y la Universidad de la Policía.
- 5) Adquisición de uniformes y herramientas de trabajo adaptados a la fisonomía femenina. A pesar de que las mujeres ingresaron a la policía desde los años 30, fue hasta hace dos años que se adquirieron por primera vez uniformes adaptados a su fisonomía.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?. De ser el caso, ¿cuál ha sido la relación con la experiencia presentada?

El Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género es en sí mismo una política de igualdad de género. Todos y cada uno de sus componentes apuntan a promover la igualdad sustantiva de las mujeres policías así como a garantizarles un espacio de trabajo libre de violencias.

Existe, además, una Unidad Especializada de Género que tiene como principal objetivo atender de manera especializada, diferencial y con perspectiva de género, las quejas presentadas por mujeres contra varones policías que hayan cometido violencia por razones de género contra ellas, así como generar acciones preventivas. Con esta acción se pretende no solo garantizar justicia a las mujeres sino también enviar el mensaje claro de que la violencia contra las mujeres no se tolera en la institución.

En cuanto a la capacitación para integrar el enfoque de género, diversidad y derechos humanos, el personal de la institución se capacita continuamente en estos temas. Existe una estrategia de formación integral a todo el personal policial, incluyendo materias y talleres de perspectiva de género, atención diferenciada a víctimas, igualdad sustantiva y derechos humanos. Estas capacitaciones se ofrecen desde la formación inicial, formación continua y formación especializada. Un reporte detallado del número de capacitaciones impartidas y el total de policías formados se puede consultar en el 2o Informe Anual de la Declaratoria de Alerta por Violencia Contra las Mujeres.

Por ejemplo, en 2021, el 100% del estado de fuerza tomó el curso MOOC en línea "Introducción a Vida Libre de violencia para mujeres y niñas de la Ciudad de México", diseñado e impartido por la Secretaría de las Mujeres. Este curso también fue tomado por el 100% del personal docente de la Universidad de la Policía, quienes también se capacitaron en "Formación de personas formadoras de cuerpos policiales en perspectiva de género", en julio de 2022.

G. INCIDENCIA CIUDADANA. Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de **involucramiento de la ciudadanía** en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

De ser el caso, explique como la experiencia presentada toma en cuenta los siguientes elementos: **(300 palabras para cada respuesta)**

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares):

La información relativa a la publicación de las convocatorias, donde se establecen los requisitos de postulación para, por ejemplo: concurso de ascensos, reconocimientos, méritos y para algunos cursos y diplomados, se publica en el portal oficial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana (<https://www.ssc.cdmx.gob.mx/>). Del mismo modo, lo relativo a las acciones de formación integral con perspectiva de género y derechos humanos se informan a la ciudadanía, de manera mensual, mediante un Informe Público en el marco de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, los cuales pueden ser consultados en la página de la Secretaría de las Mujeres, como instancia coordinadora. En general, las actividades institucionales son comunicadas por las redes sociales oficiales de la secretaría, como Twitter y Facebook.

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares):

La Secretaría de Seguridad Ciudadana forma parte integrante del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario para el seguimiento de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México (GIM), el cual convoca para la discusión de los avances a otras instituciones del gobierno de la Ciudad, así como a integrantes de colectivos de la sociedad civil organizada. Desde noviembre de 2019, cuando fue instaurada la Alerta, mes con mes se informa sobre los avances en torno a la Estrategia Integral de Formación a cuerpos policiales y las actividades de la Unidad Especializada de Género. Los planes de trabajo de estas acciones se ponen a consideración de las instituciones y los grupos de la sociedad organizada que forman parte del GIM. (Para ver las sesiones: <https://www.youtube.com/watch?v=MyPizXngpeM>)

Por otro lado, resalta la participación en distintas acciones de la iniciativa, del Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia, el cual es una instancia colegiada ciudadana que participa en todos los procesos y estrategias de seguridad implementadas por el gobierno de la Ciudad de México, desde la evaluación de estrategias hasta campañas informativas y de atención a víctimas. Por ejemplo, el Consejo Ciudadano, y otras dos organizaciones de la sociedad civil, forman parte de la Comisión de Honor y Justicia, órgano colegiado que tiene entre sus competencias evaluar al personal policial para el otorgamiento de condecoraciones y determinar estímulos, incentivos, reconocimientos y recompensas, así como lo relativo a las sanciones disciplinarias, incluídas las que tengan que ver con violencia contra las mujeres.

Las organizaciones de la sociedad civil que participan con voz y voto en el pleno de la Comisión de Honor y Justicia han sido seleccionadas mediante una convocatoria pública.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares):

A partir de la implementación del Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género, la Secretaría de Seguridad Ciudadana se ha mostrado abierta y receptiva a las demandas y escuchas de la sociedad civil; para ello, por ejemplo, se recibieron de manera constante (de diciembre de 2021 a abril de 2022) a distintos grupos de mujeres provenientes de organizaciones feministas para que conocieran de las acciones de la institución, así como para escuchar de manera directa sus inquietudes.

Del mismo modo, por ejemplo, en marzo de 2022 se llevó a cabo un conversatorio abierto entre mujeres policías y mujeres activistas, que tuvo como objetivo dialogar y compartir perspectivas en torno a la actuación policial en el marco de protestas feministas en la Ciudad de México.

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega "al final de la línea" ("last mile delivery") de la práctica innovadora:

Como se mencionó, existe una participación fundamental del Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia, el cual es una instancia colegiada ciudadana que participa en todos los procesos y estrategias de seguridad implementadas por el gobierno de la Ciudad de México, desde la evaluación de estrategias hasta campañas informativas y de atención a víctimas. El Consejo Ciudadano participa de manera colaborativa, en la toma de decisiones, con base en los criterios con perspectiva de género, de la Comisión de Honor y Justicia, órgano colegiado que tiene entre sus competencias evaluar al personal policial para el otorgamiento de condecoraciones y determinar, con arreglo a la disponibilidad presupuestal, estímulos, incentivos, reconocimientos y recompensas, así como determinar las sanciones por cuestiones disciplinarias.

ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

<https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Organizacion%20Policial/Subsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Direccion%20de%20Carrera%20Policial/Documentos/REGLAMENTO%20DEL%20SERVICIO%20PROFESIONAL%20DE%20CARRERA.pdf> y
<https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Subsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Carrera%20Policial/Documentos/Normatividad/Acuerdo%2052%202022%20Lineamientos%20Promocion.pdf>

50

Anexo II. Agregar link del documento:

https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Segundo_Informe_Anual_de_la_DAVM.pdf

51

Anexo III. Agregar link del documento:

https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Convocatorias/Convocatoria_Carrera_Policial_Consejo_Honor.pdf

DECLARACIÓN DE PARTICIPANTES



La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

52

Nombre de la/del Representante Legal:

Lic. María Jaqueline Flores Becerra

53

Cargo:

Directora General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana

54

Teléfono:

5548808447 ext. 5312

55

Correo Electrónico:

jfloresb@ssc.cdmx.gob.mx

56

Nombre de la persona de contacto:

Mtra. Marcela Figueroa Franco

57

Cargo:

Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la Secretaría de Seguridad Ciudadana

58

Correo electrónico:

marcela.figueroa@cdmx.gob.mx

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2022:

- Sí
- NO