

# ESPACIO DE PARTICIPACIÓN DERECHOS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANSEXUAL, TRANSGÉNERO, TRAVESTI E INTERSEXUAL



## MINUTA DE ACUERDOS

### REUNIÓN DE TRABAJO

20 de junio de 2017

De conformidad con el numeral 12 de los Lineamientos de Operación de los Espacios de Participación del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México; se emite la presente Minuta de Acuerdos:

#### 1. Participantes

No.	Institución	Nombre	Cargo
1	Delegación Iztapalapa	María Luisa González Rodríguez	Empleada
2	Delegación Miguel Hidalgo	Ana Lilia Orta Rosales	Abogada
3	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, UNAVI	Mirian Estrada Jiménez	Jefa de Unidad Departamental
4	Inmujeres CDMX	María Wendolyne López Crespo	Líder Coordinadora de Proyectos
5	Musas de Metal Grupo de Mujeres Gay A.C.	Alina Vallejo	Coordinación de Investigación y Docencia
6	Opción Bi	Jorge Yáñez López	Coordinador General
7	ProDiana A.C.	Norma Elizabeth Sandoval Muro	Coordinador General
8	Procuraduría General de Justicia DF, Dirección General de Derechos Humanos	Diana Becerril Cruz	Líder Coordinador de Proyectos
9	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)	Isidro Ramos Montes	Asesor de Empleo
10	Secretaría de Seguridad Pública, Dirección General de Derechos Humanos (SSP - CDMX)	Eddy Beatriz Alonzo Sánchez	Subdirectora de Cultura e DDHH
11	Secretaría de Seguridad Pública,	Julieta Valdés	Enlace
12	Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México	Ruth López Gutiérrez	Jefe de Unidad Departamental de Género

La sesión se llevó a cabo en las instalaciones del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, dando inicio a las 10:10 am., se verifica la presencia de la coordinación colegiada, se da lectura al orden del día, la cual es aprobada.

#### 2. Agenda de trabajo

En relación al seguimiento de las estrategias agrupadas 570 y 573 de la agenda y plan de trabajo 2017, que deberán implementarse por los entes públicos Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y solo para el caso de la 573 el Instituto de Vivienda de la Ciudad de México.

Conforme el orden del día se informa que la persona servidora pública, enlace del Instituto de Vivienda de la Ciudad de México, no cuenta con su presencia debido a que no logramos contactarla en tanto que, se tienen conocimiento de que ha habido cambios en la estructura del Instituto de la Vivienda y se coloca en el Espacio la posibilidad de continuar el seguimiento en la implementación de la estrategia desde el Espacio de Vivienda.

Respecto a la estrategia 570, que señala realizar seguimiento a empresas certificadas en términos de las acciones que se vayan generando para la inclusión de la población trabajadora LGBTTTTI. Para lo cual el enlace de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo comenta los alcances que ésta tienen en la implementación de la estrategia en términos del marco jurídico que norma las actividades y da atribuciones a la STyFE como el Manual Administrativo de la Secretaría, la Ley Orgánica de Administración Pública y la Ley de Protección y Fomento al Empleo de la Ciudad de México no da atribuciones de certificación a de empresas a la STyFE y que en este caso se funge como vinculante con la Secretaría del Trabajo Federal que sí certifica mediante la norma ISO.

Si bien se menciona de las limitaciones que se tienen para poder efectuar la implementación de la estrategia, también se muestra la disposición de llevar a cabo acciones que puedan darse por cumplidas a la estrategia desde el mandato del Programa de Derechos Humanos. En ese sentido, se menciona en términos generales de lo que al respecto está llevando a cabo la Secretaría en términos de promover, garantizar y fomentar los derechos laborales, así como la inclusión y el acceso al trabajo de la población LGBTTTTI, como realizar pláticas de sensibilización en el sector empresarial y otorgar reconocimientos a las empresas participantes en las ferias del empleo con oferta laboral para este grupo de población.

Derivado de lo anterior, se deduce que si bien, no ha habido avances en la implementación de la estrategia 570, se observa adelantos en la estrategia 568 y 569 que, si bien no son parte de las prioritarias para la agenda y plan de trabajo, es un progreso de la implementación del capítulo en su objetivo 30.3.

La dinámica del Espacio fue muy productiva ya que, tanto organizaciones de la sociedad civil como las personas enlaces de entes públicos presentaron sus experiencias en la atención de la población LGBTTTTI en materia de derechos laborales, lo mismo que, en la experiencia en incidencia en política pública, la cual se ha visto trunca por cambios administrativos y del con las personas servidoras públicas, en ejercicios como la instalación de mesas de trabajo referente a crear los mecanismos de certificación de empresas para dar seguimiento a empleadores y a la población LGBTTTTI que logra colocarse en el mercado laboral con garantías y seguridad social, de las capacitaciones y actividades para fomentar la creación de microempresas y el autoempleo, solo por mencionar algunas.

Así mismo, en torno a la certificación de empresas se menciona que existe la norma federal 025, en Igualdad Laboral y No Discriminación como un referente.

Otra vertiente que se generó fue la de modificar las reglas de operación del programa Seguro de Desempleo para los casos de personas Trans y mujeres, ya que por la condición de marginación no todas cuentan con el requisito de acceso que tienen que ver con la experiencia laboral y/o la pérdida de empleo, exponiendo que en muchos casos no se puede comprobar la pérdida por haberse desempeñado en trabajos informales y/o nunca haber laborado. Al respecto el y la servidora pública enlace de la Secretaría refirieron la importancia de convocar al Espacio al director del programa en mención para que él directamente considerará la posibilidad. En ese sentido, desde la coordinación del espacio de participación se coló la posibilidad de hacerlo en coordinación con el espacio de participación derechos laborales para en caso de exista la estrategia en dicho capítulo se aborde en beneficio de todas las poblaciones que podrían ser beneficiadas con la modificación.

Se menciona también de la necesidad de llevar a cabo acciones interinstitucionales de referencia y contrarreferencia en la atención de la población LGBTTTTI en el tema de la inserción laboral, capacitación y acceso a los programas sociales de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

### 3. Acuerdos tomados

Debido a que se menciona el avance en la implementación de las estrategias 568 y 569 y en sentido de ir alcanzado los objetivos del capítulo, se acuerda que se reporte el avance de éstas, como parte del informe del primer trimestre del 2017 en la plataforma SIIMPLE, con los siguientes criterios:

- Estrategia 568: referir el número de empresas que han recibido las pláticas de sensibilización, la relación de empresas, así como, la descripción general de los contenidos de las pláticas.
- Estrategia 569: Referir los términos en que se otorgan reconocimiento a empresas, así como el número de empresas que han recibido el mismo.

En el caso de la estrategia 570, se acuerda establecer una mesa de trabajo con los entes implementadores, y los y las personas participantes del Espacio para la construcción de un mecanismo para el seguimiento a empresas certificadas. Una cuestión que se pone como parte del contexto es que dicho mecanismo tendrá que responder a los lineamientos que determinó el Protocolo de Atención a la población LGBTTTI que está por publicarse, por lo que la fecha de para la instalación de la dicha mesa de trabajo se establecerá una vez que se haya publicado el Protocolo y sea revisado en función de los lineamientos.