

GUÍA DE DERECHOS HUMANOS



SEDESOL

SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



GUÍA DE DERECHOS HUMANOS

SEDESOL

SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



Mtra. María del Rosario Robles Berlanga

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL

Lic. Ernesto Javier Nemer Álvarez

SUBSECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

Lic. Javier Guerrero García

SUBSECRETARIO DE DESARROLLO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Lic. Juan Carlos Lastiri Quirós

SUBSECRETARIO DE PROSPECTIVA, PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

Mtra. María Evangélica Villalpando Rodríguez

ABOGADA GENERAL Y COMISIONADA PARA LA TRANSPARENCIA

Dr. Emilio Zebadúa González

OFICIAL MAYOR

Lic. Enrique González Tiburcio

COORDINADOR DE ASESORES DE LA C. SECRETARIA

Ing. Simón Pedro de León Mojarro

TITULAR DE LA UNIDAD DE COORDINACIÓN DE DELEGACIONES

Lic. Ramón Sosamontes Herreramoro

JEFE DE LA UNIDAD DE LA OFICINA DE LA SECRETARÍA Y COMUNICACIÓN SOCIAL

Mtro. Eugenio Aurelio Alvirez Orozco

TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

2014

Guía de Derechos Humanos

ISBN en trámite

Secretaría de Desarrollo Social

Paseo de la Reforma 116,

Col. Juárez, Del. Cuauhtémoc,

C. P. 06600, México, D. F.

Impreso en México

Los programas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social son públicos, ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social.

ÍNDICE

MENSAJE DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL.....	5
MENSAJE DE LA ABOGADA GENERAL Y COMISIONADA PARA LA TRANSPARENCIA.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?.....	9
CAPÍTULO 1. EQUIDAD DE GÉNERO.....	11
SEXO Y GÉNERO.....	11
¿QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?.....	11
CAPÍTULO 2. GRUPOS DE POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.....	13
VULNERABILIDAD Y DISCRIMINACIÓN.....	13
NIÑAS Y NIÑOS.....	14
JÓVENES.....	15
MUJERES.....	16
PERSONAS ADULTAS MAYORES.....	17
PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	19
MIGRANTES.....	20
PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS.....	21
CAPÍTULO 3. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL.....	23
ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN SUS DIVERSAS FORMAS, EN ESPECIAL EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL.....	24
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN SUS DIVERSAS FORMAS, EN ESPECIAL EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL.....	28
CAPÍTULO 4. CAPACITACIÓN.....	37
CAPÍTULO 5. ATENCIÓN A QUEJAS.....	39
CAPÍTULO 6. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	43

MENSAJE DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL

Las sociedades democráticas fundan su actuar en los derechos humanos. Su objetivo es contar con un mecanismo que obligue al Estado a respetar y a proteger a los más vulnerables. Es una visión poderosa que persigue el bienestar de las personas, la ampliación de sus libertades y la posibilidad de contar con instituciones que les permitan llevar una vida digna.

El gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto ha hecho hincapié en la necesidad de recuperar un enfoque de derechos en la política de desarrollo social. Queremos, sí, proteger a los más vulnerables, crear opciones de vida, hacer efectivos sus derechos, generar una sociedad incluyente y socialmente justa. Pero también queremos sembrar la idea en cada individuo que trabaje en el servicio público de que los derechos fundamentales de las personas constituyen la guía de nuestro actuar. Son sus derechos nuestra prioridad, la razón de ser del esfuerzo que realizamos día a día.

Quienes tengan en sus manos esta *Guía de Derechos Humanos*, deben leerla a la luz del enorme reto social que tenemos frente a nosotros. El diseño de los programas sociales, la ejecución del presupuesto, la evaluación, la atención de beneficiarias y beneficiarios, la prontitud y eficacia de nuestras acciones y, en suma, el impacto social de nuestro trabajo sólo tiene sentido si logramos elevar la calidad del disfrute de los derechos y libertades que reconocen nuestra Constitución y los instrumentos internacionales de los que México es signatario.

Esta *Guía* pretende difundir y fortalecer esta visión entre quienes conforman el servicio público. Es nuestra obligación saber y recordar que estamos aquí para atender y beneficiar a quienes más lo necesitan y hacer de sus futuros vidas plenas y dignas.

Mtra. María del Rosario Robles Berlanga

MENSAJE DE LA ABOGADA GENERAL Y COMISIONADA PARA LA TRANSPARENCIA

El derecho existe como instrumento para asegurarle a la sociedad una vida ordenada, no como un fin en sí mismo, sino como un medio para permitir a las personas, vivir con dignidad y desarrollarse de manera integral.

El Estado de Derecho tiene como objeto, el que la autoridad, actuando dentro del marco normativo, busque equilibrar las necesidades de la sociedad y de la persona, poniendo como centro de su actuación, el respeto a los derechos humanos.

En ese sentido, el Gobierno debe lograr un equilibrio entre igualdad social, independencia, orden interno y desarrollo económico, por una parte y las necesidades de cada persona, su libertad personal y su dignidad humana, por la otra. Esta dignidad es la que subyace en todas las políticas de gobierno y por tanto, limita y orienta el actuar de quienes nos desempeñamos en el servicio público.

De la capacidad del Estado en la implementación de los planes y programas de apoyo a la población, así como de la eficiencia de sus operadores, pueden obtenerse resultados prácticos, de beneficio colectivo inmediato.

Ubicarnos en ese contexto nos hace comprender la trascendencia del servicio público, que se convierte en un facilitador, para que la sociedad acceda al ejercicio pleno de los derechos que la norma fundamental le reconoce.

Ese es el alcance de un Gobierno comprometido en respetar los derechos humanos. En esta *Guía* te damos lineamientos para que tu actuación como servidor público, sea aún mejor, a fin de lograr ese gran compromiso del Gobierno de la República y particularmente de nuestra Secretaría.

Mtra. María Evangélica Villalpando Rodríguez

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.¹

Todos estamos obligados a respetar los Derechos Humanos de las demás personas. Sin embargo, según el mandato constitucional, quienes tienen mayor responsabilidad en este sentido son las autoridades gubernamentales, es decir, los hombres y mujeres que ejercemos la función de servidores públicos.²

Es por ello que, como servidoras y servidores públicos de la SEDESOL, debemos respetar los derechos humanos de todas las personas con las que tenemos contacto en el desempeño de nuestras funciones, principalmente, a través del trato digno y libre de discriminación.

Las personas beneficiarias y posibles beneficiarias de los programas sociales a cargo de la SEDESOL merecen que los tratemos de manera sensible y empática.

En esta *Guía* conoceremos a los grupos de población en situación de vulnerabilidad con los que tenemos contacto en la SEDESOL, así como los derechos específicos que les corresponden.

Asimismo, se nos muestran nociones básicas sobre sexo y género, y la forma en que se atienden las quejas por violaciones a derechos humanos.



Foto: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

¹ 20 claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos, oficina en México del Alto Comisionado, México, 2011, p. 6.

² http://www.cndh.org.mx/Que_Son_Derechos_Humanos

CAPÍTULO 1

EQUIDAD DE GÉNERO

SEXO Y GÉNERO

El **sexo** se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que nos definen como hombres o mujeres. Son particularidades con las cuales nacemos.

El **género**, por otro lado, se refiere al conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, a partir de la diferencia sexual, y que dan fundamento a la idea de feminidad y masculinidad. Son símbolos que se construyen o aprenden socialmente y que por lo tanto, pueden modificarse.



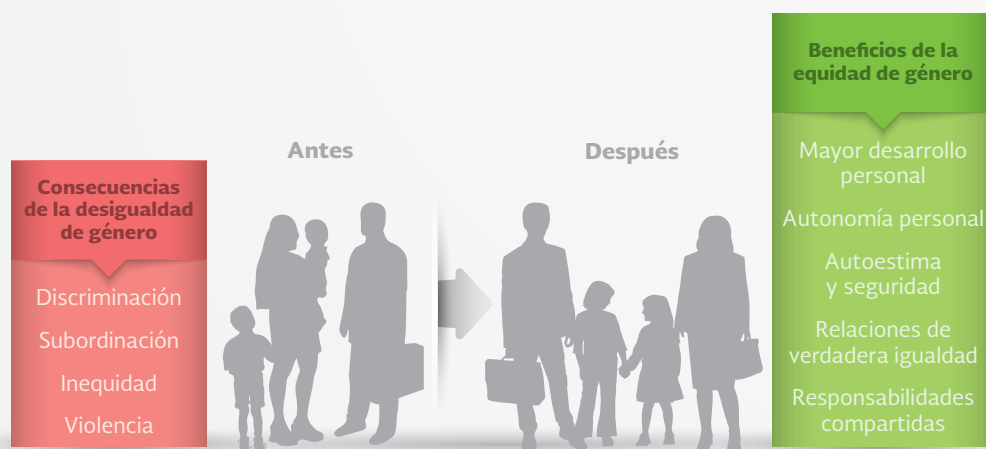
¿QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?

La **equidad de género** se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Para lograr esto, es necesario:

- Realizar cambios sociales que tengan como fin mejorar la condición de las mujeres y de todos los miembros de la sociedad.
- Hacer una profunda transformación de las concepciones, las relaciones, las ideas, las prácticas y las costumbres excluyentes y discriminatorias que aún prevalecen en nuestra sociedad.

Con lo anterior podemos concluir que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.



CAPÍTULO 2

GRUPOS DE POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

En este tema abordaremos dos conceptos esenciales:

VULNERABILIDAD Y DISCRIMINACIÓN

Entendemos por **grupos sociales en situación de vulnerabilidad**, aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar.³

Por **discriminación** entendemos toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁴

En nuestro país se identifican diversos grupos en situación de vulnerabilidad. La SEDESOL atiende particularmente a los siguientes:

- Niñas y niños.
- Jóvenes.
- Mujeres.
- Personas adultas mayores.
- Personas con discapacidad.
- Migrantes.
- Pueblos y comunidades indígenas.

³ Artículo 5, fracción VI de la *Ley General de Desarrollo Social*.

⁴ Artículo 4 de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.



NIÑAS Y NIÑOS



Son niñas y niños
las personas
menores de 18 años



Desarrollarse de manera
plena e integral

Formarse física, mental,
emocional, social y moralmente
en condiciones de igualdad

Vivir en familia

Tener una vida libre
de violencia

La salud

La educación

Una identidad

Las niñas y los niños en México enfrentan una especial situación de vulnerabilidad estructurada principalmente por los motivos siguientes:

- En primer lugar, porque dependen de sus padres, tutores y en general de personas adultas, para ejercer sus derechos de manera plena, ya que se encuentran en proceso de desarrollo y formación, lo que los coloca en una situación de desventaja para satisfacer sus necesidades básicas como son la salud, la educación y la alimentación.
- En segundo término, porque las violaciones a sus derechos humanos generalmente suceden en el ámbito familiar, lo que dificulta que se conozcan.

La violencia intrafamiliar, la necesidad de que niños y niñas contribuyan al ingreso económico de la familia, la falta de conocimiento de sus propios derechos, entre otros motivos, exponen a la niñez a la violación de otros derechos que son para ellos y ellas difícilmente denunciables, lo que facilita la repetición de las violaciones y aumenta la vulnerabilidad.⁵



Nuestros niños y niñas merecen
una atención de calidad.

Todos los programas de la
SEDESOL que los incluyan deben
ser ejemplo de ello.

⁵ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=127&id_opcion=45&op=45



La SEDESOL tiene entre sus funciones la de elaborar políticas públicas y dar seguimiento a los programas de apoyo e inclusión de los jóvenes a la vida social participativa y productiva, con lo que se pretende fomentar la cohesión social y la democracia, mejorando la calidad de vida de la población y equilibrando las relaciones de poder en nuestra sociedad.⁶

JÓVENES

Entre los grupos de población en situación de vulnerabilidad se encuentran los jóvenes, quienes de conformidad con la *Ley Orgánica del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE)*, son todas las personas de 12 a 29 años de edad.

Los jóvenes conforman un sector social que requiere atención especial por encontrarse en un período de la vida donde se forma y consolida la personalidad, la adquisición de conocimientos, la seguridad personal y la proyección al futuro.

La Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, establece una serie de derechos para este grupo de población, sin perjuicio de los que igualmente les beneficie a los menores de edad, contenidos en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Es importante mencionar que la Convención citada anteriormente fue firmada por nuestro país en octubre de 2005; pero no ha sido ratificada por el Senado, razón por la cual no puede considerarse vigente en México.

Los derechos de las y los jóvenes resultan un eje de atención estratégico en el desarrollo de México, es por ello que se han establecido medidas de inclusión social, laboral y económica.



Los planes, estrategias, programas y servicios que brinda el IMJUVE, deben atender de manera integral y sin discriminación a los jóvenes mexicanos.

⁶ Artículo 32, fracción VIII de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*.



MUJERES

Aún cuando mujeres y hombres tenemos los mismos derechos, y la igualdad entre ambos está plasmada en el artículo 4 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, la realidad es distinta.

A lo largo de la historia, las mujeres se han enfrentado a la discriminación, así como a múltiples dificultades para ejercer sus derechos, a diferencia de los hombres.

La condición de género ha hecho a las mujeres susceptibles de recibir agresiones de tipo físico, verbal, emocional, sexual y económico. En la actualidad aún se observan desventajas económicas y laborales en cuanto a salarios y puestos, así como educativas, ya que por los roles que desempeñan, en muchas ocasiones requieren interrumpir sus estudios.

Son las sociedades, la cultura, la historia y no los genes ni la herencia, los que fomentan las ideas que llevan a una discriminación sistemática que coloca a la mitad de la población que representan las mujeres en situación de vulnerabilidad.⁷

La SEDESOL tiene entre sus funciones la de fomentar el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como los mecanismos para hacerlos exigibles y justiciables, lo cual se traduce en la implementación de políticas integrales de desarrollo social con perspectiva de género, así como mecanismos que prevengan, investiguen y sancionen la violencia contra las mujeres y fomenten la igualdad de género.⁸

De igual modo, la SEDESOL opera programas sociales encaminados a equilibrar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, atendiendo al mismo tiempo a la realidad social, la cual refleja que muchos de los hogares mexicanos son encabezados por una mujer.

⁷ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=121&id_opcion=44&op=44
⁸ Artículo 43 de la *Ley General De Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.



Para lograr una sociedad más justa se han establecido programas como el Seguro de Vida para Jefas de Familia, con el cual se pretende garantizar la educación de los hijos en caso de que la jefa de familia fallezca, creando oportunidades de desarrollo, crecimiento y acceso a una mejor calidad de vida de muchas de las familias mexicanas.

PERSONAS ADULTAS MAYORES

Personas adultas mayores son quienes cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.⁹

Las personas adultas mayores llegan a ver disminuidas sus facultades físicas y, en ocasiones, también mentales, lo cual los deja en una situación de desventaja con respecto a otras personas.

Asimismo, sufren doble o triple discriminación cuando, además de ser adultas mayores, son mujeres, indígenas o llegan a padecer alguna discapacidad, exponiéndolas en mayor grado a la marginación, exclusión, rechazo e incluso violencia.¹⁰

Tratemos a nuestros adultos mayores de manera sensible y respetuosa cuando acudan a nuestras oficinas a pedir informes, a realizar un trámite o a solicitar apoyo.



⁹ Artículo 3, fracción I de la *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*.

¹⁰ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=52&id_opcion=39&op=39



- Una vida con calidad
- Una vida libre de violencia
- Ser respetadas en su integridad física, psicoemocional y sexual
- Recibir protección por parte de la comunidad, la familia y la sociedad, así como de las instituciones federales, estatales y municipales
- Vivir en entornos seguros, dignos y decorosos, que cumplan con sus necesidades
- Recibir asesoría jurídica en forma gratuita
- Tener acceso preferente a los servicios de salud
- Gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo
- Ser sujetos de programas de asistencia social en caso de desempleo, discapacidad o pérdida de sus medios de subsistencia

Este sector está en crecimiento, ya que la curva poblacional de juventud va decreciendo y la cantidad de personas adultas mayores está aumentando 4.16 veces más que el resto de la población, por lo que se calcula que para 2050 las personas adultas mayores representarán casi el 30 por ciento de la población.¹¹

Actualmente no existe un instrumento internacional que considere específicamente los derechos de este grupo de población.

Al respecto, la Organización de Estados Americanos ha emprendido esfuerzos por elaborar una Convención Interamericana que consagre los derechos de los adultos mayores, la cual está siendo desarrollada por el Grupo de Trabajo sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Por su parte, la Organización de Naciones Unidas estudia la posibilidad de establecer un instrumento internacional de esta naturaleza, a través del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento (OEWSGA).

En nuestro país, las personas adultas mayores cuentan con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el cual promueve su pleno desarrollo, brindándoles atención integral para que tengan una mejor calidad de vida, además de incluirlos en la sociedad.

Asimismo, la SEDESOL debe generar políticas integrales que permitan el pleno ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, promoviendo una cultura del respeto a los derechos de este grupo de población, así como fomentar entre las y los servidores públicos un trato empático hacia la población, permitiendo con cada acción desplegada en la Secretaría la inclusión, la no discriminación y el ejercicio pleno de los derechos humanos.¹²

¹¹ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=52&id_opcion=39&op=39

¹² Artículo 32, fracción IX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Mientras los adultos mayores esperan a ser atendidos en las oficinas de la SEDESOL, se procurará hacerlo de forma rápida y en las mejores condiciones.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Son consideradas personas con discapacidad aquellas que por razón congénita o adquirida presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.¹³

Este grupo de población en situación de vulnerabilidad es discriminado e incluso invisibilizado, lo que le impide desarrollarse de la misma manera que el resto de las personas.

Las personas con discapacidad se enfrentan a fuertes estigmatizaciones que las deja fuera de toda posibilidad de ejercer plenamente sus derechos. Históricamente se les ha señalado como inútiles, incapacitados, estorbos. Además, han padecido escarnio público y burlas tanto a nivel social como en los medios de comunicación.¹⁴



Adecuemos los espacios públicos para que sean accesibles a las personas con discapacidad.



¹³ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

¹⁴ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=133&id_opcion=46&op=46

A nivel internacional existen diversos instrumentos que establecen los derechos de las personas con discapacidad, como la Convención Interamericana para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, mediante la cual nuestro país se ha comprometido a hacer exigibles todos los derechos de este grupo de población; asimismo, se establece como un derecho fundamental el de no discriminación.

En el sistema universal, tenemos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual establece derechos de forma general y obligatoria para el Estado mexicano.

En nuestro país contamos con el Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el cual busca asegurar el pleno cumplimiento de los derechos de este grupo de población, estableciendo políticas que contribuyan a su desarrollo, inclusión y empoderamiento.

La SEDESOL tiene la atribución de fomentar las políticas públicas y dar seguimiento a los programas que garanticen la plenitud de los derechos de las personas con discapacidad.¹⁵



MIGRANTES

La fracción XVII del artículo 3 de la *Ley de Migración*, define al migrante como el individuo que sale, transita o llega al territorio de un estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación.

Muchas de las personas que emigran del territorio nacional, lo hacen debido a la marginación y exclusión social de la que han sido objeto, es por ello que la restricción de derechos es en muchas ocasiones un motivo para salir del país o cambiar de localidad en busca de mejores oportunidades de empleo y desarrollo.

¹⁵ Artículo 32, fracción X de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*.

Su recorrido, cambio de residencia y acogida en un nuevo entorno social, en múltiples ocasiones potencializa su condición de vulnerabilidad y discriminación.

En particular, consideraremos como un grupo de población en situación de vulnerabilidad a los migrantes mexicanos que han vivido en condiciones de pobreza y marginación, y cambian su residencia motivados por el deseo de mejorar las condiciones económicas y sociales propias y de su familia; al conseguir salir de esta situación con el producto de su trabajo, cambian su estatus social y colaboran activamente con su comunidad.

LA SEDESOL tiene un gran compromiso con este sector de la población, es por ello que ha establecido el Programa 3x1 para Migrantes, el cual apoya las iniciativas de los mexicanos que viven en el exterior y les brinda la oportunidad de canalizar recursos a México, en obras de impacto social que benefician directamente a sus comunidades de origen.

Con dicho programa se pretende superar las barreras de marginación y discriminación estructural, integrando en un proyecto productivo, las inversiones realizadas por este grupo en nuestro país, fomentando así el desarrollo económico.

PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS

En el artículo 2.º de nuestra Constitución, se reconoce la facultad de los pueblos y comunidades indígenas de autodeterminarse, reconociendo su valor ancestral y estableciendo los mecanismos jurídicos necesarios para conservar sus usos y costumbres, a fin de lograr la igualdad de derechos y establecer los mecanismos necesarios para hacerlos exigibles y justiciables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho un esfuerzo significativo por garantizar el respeto a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, emitiendo el Convenio 169, mismo que conjuntamente con la norma constitucional, reconoce los derechos de este colectivo de población y establece obligaciones al Estado mexicano en la materia.



México es una nación pluricultural, identificada por la variedad de pueblos y comunidades indígenas que la enriquecen a través de sus lenguas, costumbres y tradiciones, mismos que lamentablemente han sido invisibilizados, discriminados y marginados, lo cual ha ocasionado su franca desventaja frente al resto de la población.

A nivel nacional, existen diversas instituciones preocupadas por preservar nuestras tradiciones, lenguas e idiomas y en general la cultura mexicana, así como por garantizar el respeto de los derechos de estos pueblos y comunidades indígenas en situación de vulnerabilidad; entre estas, se encuentra el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Por lo que respecta a la SEDESOL, con el fin lograr la inclusión social de este grupo de población, así como de respetar y garantizar sus derechos humanos, se han emprendido acciones para facilitar el acceso a los programas sociales que opera nuestra Secretaría, traduciendo las reglas de operación a las lenguas indígenas más representativas de nuestro país.

Este tipo de medidas aumentarán progresivamente, con el fin de fomentar el trato digno, respetuoso y comprometido de las y los servidores públicos. En términos generales, se busca hacer llegar los programas sociales a quienes más lo necesitan, para así abatir la pobreza extrema, propiciando la inclusión y la cohesión social.

CAPÍTULO 3

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

La **violencia laboral** es toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno. Se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.

En la SEDESOL generamos acciones para prevenir y evitar que con motivo del desempeño del servicio público se violenten nuestros derechos humanos, a fin de contribuir al clima laboral sano, en el que sea prioritaria la defensa de la dignidad y la integridad, en la constante interacción entre compañeros, lo que además tenemos como mandato constitucional.¹⁶

Prueba de ello, es el Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, que emitió la titular de la SEDESOL, y que fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el 4 de octubre de 2013, el cual es



¹⁶ Artículo 1.º, párrafo tercero de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

obligatorio para todas y todos los servidores públicos de esta Secretaría, así como de sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

El Mecanismo consta de actividades de prevención, sensibilización, difusión y atención a las problemáticas laborales relacionadas con actos de violencia en sus diversas formas, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual, así como la discriminación, mismo que –como su nombre lo dice– tiene por objeto prevenir, atender y, en su caso, sancionar estas conductas, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos.

ACUERDO por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.

ROSARIO ROBLES BERLANGA, Secretaria de Desarrollo Social, con fundamento en al artículo 32 de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*; 48 de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*; 4 y 5 del *Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social*; y

CONSIDERANDO

Que el 10 de junio de 2011, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, una reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual en el primer párrafo del artículo 1º, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos consagrados en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte; en su párrafo tercero, hace referencia a la obligación de todas las autoridades de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos; y, en último, menciona el derecho a la no discriminación.

Que el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, dentro de las Cinco Metas Nacionales, las relativas a “México en Paz” y “México Incluyente”, establece estrategias, acciones e indicadores para hacer que en México se respeten cabalmente los derechos humanos, como uno de los mecanismos



para llevar al país a su máximo potencial. También refiere que los derechos reconocidos en nuestra Constitución deben pasar del papel a la práctica y que estamos obligados a fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno.

Que el Plan también señala como una de sus tres estrategias transversales, la “perspectiva de género”, para lograr una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, donde se vele por el bienestar de las personas con discapacidad, indígenas, niños y niñas, así como las personas adultas mayores, conceptos todos relacionados con el respeto a los derechos humanos.

Que el Programa de Cultura Institucional elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en el Objetivo 9 de la Sección V “Objetivos estratégicos, Estrategias, Líneas de acción e Indicadores”, menciona la obligación de las Dependencias de Gobierno de establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Que el Acuerdo 12/2010 de la Octava Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, en coordinación con los Órganos Internos de Control, iniciarán el proceso para generar mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Que esta Secretaría, comprometida con la política del Gobierno de la República, de generar acciones afirmativas para el respeto irrestricto de los derechos humanos, considera necesario establecer instrumentos que permitan prevenir, detectar, inhibir, investigar y, en su caso, sancionar, conductas negativas al interior de la Institución, con la finalidad de propiciar un ambiente laboral sano en el que permee la cultura del respeto a los derechos fundamentales.

Que la discriminación y la violencia laboral constituyen conductas negativas que deben ser sancionadas de conformidad con lo estipulado en la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.



Que el 31 de julio de 2002, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Oficio-Circular por el que se da a conocer el *Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal*, por parte de la Secretaría de la Función Pública, que de manera obligatoria establece valores como la integridad, el bien común, la generosidad, la igualdad y el respeto, tendientes a guiar la actuación de los servidores públicos.

Que la Secretaría de Desarrollo Social, preocupada por el adecuado desempeño de sus servidores públicos, instaló en el año 2012 el Comité de Ética, órgano colegiado encargado de establecer políticas integrales para el cumplimiento de los instrumentos en esta materia, con base en los *Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones*, que emitió la Secretaría de la Función Pública, mismo que fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el 6 de marzo de 2012.

Que el *Código de Conducta*, con base en los citados lineamientos, establece entre sus principios los de conocimiento y cumplimiento de leyes, relaciones interpersonales, desarrollo, capacitación, evaluación y reconocimiento, equidad y perspectiva de género, entre otros, concordantes con los valores del *Código de Ética de la Administración Pública Federal*, por lo que los servidores públicos deben observarlos en el desarrollo de sus funciones.



Por lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

Primero. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual, al amparo del cual se generen acciones integrales con perspectiva de género que permitan la sana interacción entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social, con la finalidad de incidir en el mejoramiento del clima laboral y el respeto a los derechos humanos de todas las personas.

Segundo. El Mecanismo será elaborado, coordinado y supervisado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, para su implementación en las unidades administrativas y los órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría de Desarrollo Social, y estarán obligadas a participar activamente en todas las etapas de su operación, principalmente, a través de la capacitación y sensibilización de su personal, así como facilitando la investigación y la implementación de las medidas urgentes que se requieran. Para el caso de las entidades coordinadas por la Secretaría, se promoverá y difundirá la operación del Mecanismo.

Tercero. El Mecanismo atenderá a tres ejes estratégicos que comprenden las acciones siguientes:

- a. Prevención y difusión.
- b. Atención y seguimiento de quejas.
- c. Sistematización y análisis de la información obtenida.

Cuarto. La operatividad del Mecanismo se basará en el Protocolo de Actuación para el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual, que forma parte del Acuerdo como Anexo Único.

TRANSITORIO

Único. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*.

Protocolo de Actuación para el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual.

Para los objetivos del presente Protocolo de Actuación, se entenderá por:

Acoso sexual: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.¹⁷

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.¹⁸

Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁹

Igualdad de género: la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.²⁰

¹⁷ Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

¹⁸ Artículo 4 de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.

¹⁹ Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

²⁰ Artículo 6 de la *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*.

Mecanismo: el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual.

SEDESOL: La Secretaría de Desarrollo Social y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

Servidor público: toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la SEDESOL.²¹

Violencia laboral: toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.



OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos claros de actuación para generar un Mecanismo encargado de prevenir, atender y, en su caso, sancionar las conductas discriminatorias y de violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las personas que sean agraviadas por este tipo de conductas, a través de la protección a su integridad y seguridad personales, garantizando así el respeto a su dignidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar y capacitar a las y los servidores públicos de la SEDESOL, en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, como una herramienta efectiva en la prevención de conductas que vulneren la dignidad de las personas.

²¹ De conformidad con lo establecido en el artículo 108 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

2. Establecer un Mecanismo de prevención, atención, seguimiento y, de ser procedente, de sanción de casos en los que se hagan del conocimiento posibles eventos de discriminación y violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, que se presenten en la SEDESOL.

3. Generar información estadística respecto de los casos de discriminación y violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, que se documenten en la SEDESOL, la cual servirá como base para establecer políticas de atención integral a dichas problemáticas.

Para dar cumplimiento a los objetivos antes mencionados, el Mecanismo se desarrollará de forma integral, mediante las siguientes acciones:

1. ACCIONES PREVENTIVAS

Las acciones preventivas serán coordinadas por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

1.1. DIFUSIÓN

La difusión del Mecanismo deberá realizarse en un apartado especial del portal de Internet de la Secretaría y se incorporará un vínculo en las páginas electrónicas de sus Órganos Administrativos Desconcentrados, a fin de que sea accesible para todas y todos los servidores públicos.

En ese espacio se proporcionará información relativa a derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, artículos de interés y novedades en dichos temas, el tipo de ayuda que brinda la SEDESOL en las problemáticas que se relacionen con los mismos. Asimismo, se establecerá un espacio en el que se difundan instancias alternativas de apoyo.

Asimismo, se realizará la difusión del Mecanismo a través de medios que sean de fácil acceso y comprensión para las y los servidores públicos interesados en conocerlo.



En el rubro de difusión participarán la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, la Oficina de la Secretaría y Comunicación Social, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

1.2. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

En la SEDESOL, incluyendo a sus Órganos Administrativos Desconcentrados, se impartirán de manera permanente cursos de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, para que se puedan identificar este tipo de eventos y, en su caso, se denuncien. Asimismo, en los cursos se brindará información sobre el Mecanismo.

Los titulares de las Unidades Administrativas de la SEDESOL deberán brindar todas las facilidades necesarias para que el personal a su cargo reciba, durante su horario de trabajo, los cursos a que se refiere este apartado, mismos que serán calendarizados y notificados previamente por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

El rubro de sensibilización y capacitación será coordinado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, con apoyo de la Dirección General de Recursos Humanos y del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Asimismo, se podrá solicitar la colaboración de otras personas o instituciones expertas en los temas específicos a que se refiere este Protocolo, para impartir cursos.

2. ATENCIÓN DE QUEJAS

2.1. ORIENTACIÓN Y CANALIZACIÓN

En el espacio electrónico destinado para el Mecanismo se informarán sobre las opciones de denuncia y quejas que pueden ser procedentes ante casos de discriminación, violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, entre otras, así como las áreas competentes para brindar orientación y asesoría al respecto, siendo éstas: la Dirección General Adjunta de Legalidad y Transparencia; y la Dirección de Coordinación y Concertación para la Transparencia y Derechos Humanos, adscritas a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

Las áreas antes mencionadas brindarán información, asesoría y orientación respecto a las posibilidades de atención a la problemática que se plantee. En estos casos, se evitará por todos los medios, la re-victimización de la persona que



acuda a pedir apoyo, a través de interrogatorios innecesarios que, en su caso, deban ser realizados por otras autoridades a las que les compete, o mediante la suscripción de documentos o formatos para la atención del asunto.

Asimismo, si la víctima lo considera oportuno, se le brindará información de instancias públicas o privadas que ofrecen apoyo relacionado con las problemáticas que atiende el Mecanismo.

Cuando por cualquier motivo y/o medio, alguna área distinta a las encargadas de operar el Mecanismo, tenga conocimiento de quejas a que se refiere este documento, deberá hacerlas del conocimiento, de forma confidencial y en sobre cerrado, preferentemente el mismo día o al siguiente en que se reciban, al titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control respectivo, para su atención procedente.

2.2. INTEGRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE QUEJAS

El Órgano Interno de Control respectivo, de conformidad con la normatividad que rige su actuación, es el responsable de recibir, integrar, dar trámite y, de ser el caso, imponer sanciones administrativas.

Asimismo, la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, a solicitud del Órgano Interno de Control, dará vista al Ministerio Público respecto de las acciones legales que les asistan a las víctimas de conductas probablemente delictivas y que se relacionen con la materia del Mecanismo.

En cuanto se reciba una queja relacionada con el Mecanismo, el Órgano Interno de Control respectivo, guardando la confidencialidad que amerite el caso, lo informará a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, para que dé seguimiento al asunto.

El personal que se encargue de atender este tipo de casos, deberá ser capacitado y sensibilizado en temas de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, así como la

no re-victimización, a través de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, con la finalidad de que brinde una atención empática y sensible.

2.3. MEDIDAS URGENTES

En caso de que se requiera la implementación de medidas urgentes, precautorias o cautelares para cesar la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, de la que manifieste la o el servidor público haber sido víctima, el área de recursos humanos que corresponda dictará, previa solicitud de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, las medidas urgentes, precautorias o cautelares que permitan salvaguardar la integridad psicofísica de la víctima y se evite que tenga contacto con la persona probable agresora.

El área de recursos humanos correspondiente informará de las medidas urgentes, precautorias o cautelares adoptadas, a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, a fin de dar seguimiento al asunto, así como al Órgano Interno de Control correspondiente.

3. SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia será la encargada de recabar la información trimestralmente, de las áreas involucradas en el Mecanismo, con la cual elaborará un informe general que se entregará al o a la Titular de la Secretaría de Desarrollo Social y se difundirá en sus páginas de Intranet e Internet.

La información estadística que se obtenga también se hará del conocimiento del Comité de Ética de la SEDESOL y del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

El informe que para el caso se emita deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Actividades de difusión realizadas.
- Actividades de capacitación y sensibilización, en las que se detalle:

- Número de asistentes y Unidades Administrativas a las que estén adscritos;
 - Temas abordados;
 - Problemática que se atiende (en caso de que la capacitación obedezca a quejas por probables violaciones a derechos humanos cometidas en algún área de la SEDESOL, lugares y fechas de la capacitación);
 - Evidencias fotográficas e impresas; y
 - Material de difusión entregado.
- Número de vistas al Ministerio Público por actos posiblemente constitutivos de delito.
 - Número de quejas ante los Órganos Internos de Control, detallando lo siguiente:
 - El estado que guardan cada una de ellas (concluida o en trámite);
 - Motivos de las quejas; y
 - Número de sanciones administrativas impuestas.
 - Asuntos en los que hayan intervenido las áreas de recursos humanos, así como las medidas urgentes, precautorias o cautelares adoptadas.
 - Asesoría, orientación y/o apoyo, brindado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EMITIDA CON MOTIVO DE LA ATENCIÓN Y EL SEGUIMIENTO

Tomando como base la información sistematizada, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, de conformidad con sus atribuciones, podrá proponer políticas públicas que atiendan integralmente las problemáticas detectadas, así como generar indicadores de medición de la efectividad del Mecanismo y, de ser necesario, proponer su modificación.

CAPÍTULO 4

CAPACITACIÓN

LA CAPACITACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN COMO ACCIONES PRINCIPALES PARA PREVENIR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS

En la SEDESOL estamos convencidos de que la actualización de conocimientos, así como la sensibilización y concientización desde el ejercicio pleno de los derechos y libertades fundamentales, con base en la dignidad humana, es una herramienta eficaz para prevenir la comisión de violaciones a derechos humanos por parte de nuestros servidores públicos.

Por ello, constantemente estamos realizando cursos, talleres y foros de discusión, sobre temas de derechos humanos, perspectiva de género y prevención de la violencia, grupos de población en situación de vulnerabilidad, responsabilidades de los servidores públicos en esta materia, atendiendo a la reforma constitucional de 2011, así como a la actualización de criterios jurisdiccionales.

Si deseas que se impartan estas actividades en tu área, acude a la Unidad de la Abogada General y Comisionada para la Transparencia, o comunícate al 5328 5000, extensiones 51639 y 51685.



CAPÍTULO 5

ATENCIÓN A QUEJAS

¿CÓMO ATIENDO UNA QUEJA POR VIOLACIÓN A DERECHOS HUMANOS?

Cuando una persona considera que algún servidor o servidora pública de la SEDESOL ha violentado sus derechos humanos, puede acudir a los diversos organismos públicos, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Los motivos pueden ser muchos: la discriminación, el trato despótico o prepotente, la negación o deficiente atención en el servicio, la baja de un programa sin dar a conocer los motivos para ello, etc.

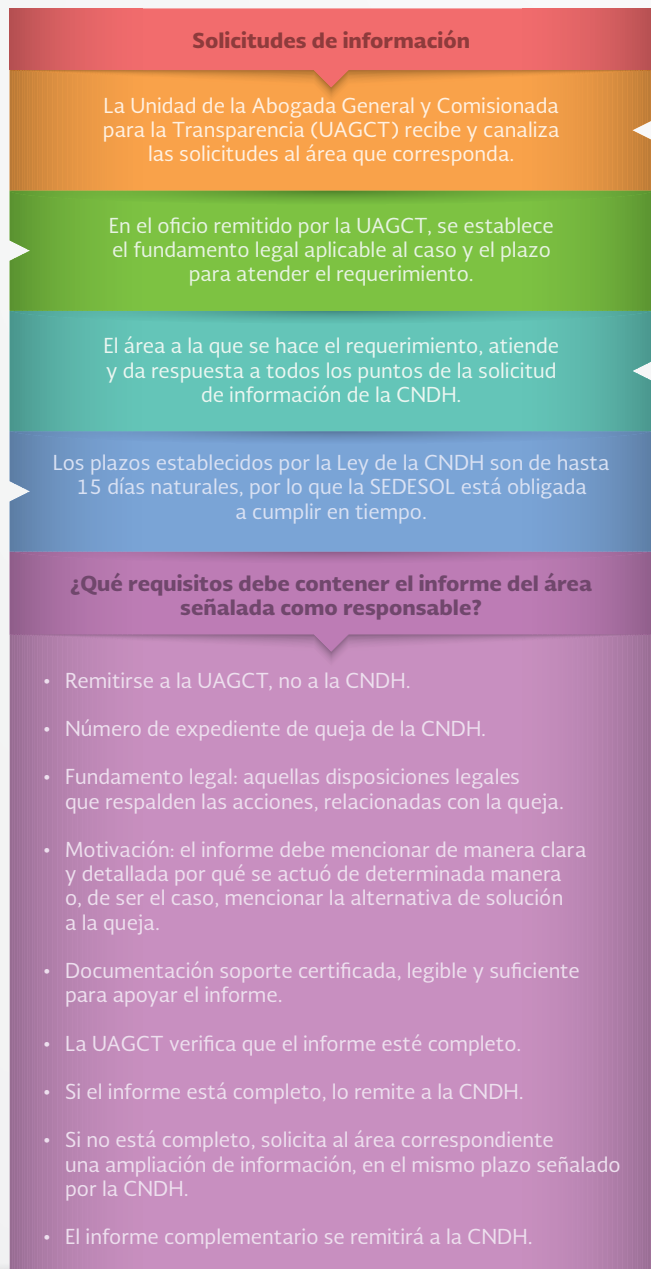
En estos casos, la CNDH solicitará un informe a la SEDESOL, respecto a los hechos que la persona atribuya al servidor o servidora pública. Dicho informe será requerido por con-

Tengamos en cuenta que transformar a la SEDESOL, no sólo implica cumplir con los requerimientos de otras autoridades, sino de brindar un trato sensible y empático a las personas con las que tenemos contacto como servidores públicos, así como de conocer, reconocer y ejercer los derechos humanos, fomentando en lo personal y lo público una cultura de buen trato, libre de violencia y discriminación.



ducto de la Unidad de la Abogada y Comisionada para la Transparencia, área que tiene esa atribución de conformidad con lo establecido en el artículo 17, fracción XXIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social.

A continuación se mencionan los pasos a seguir para atender una queja por violaciones a derechos humanos:



Las áreas requeridas deberán observar lo siguiente:

Artículo 8, fracción XIX, de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*: proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado.

CAPÍTULO 6

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

UN VISTAZO A LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Es el principal instrumento normativo en la materia. México a la vanguardia en materia de derechos humanos, se ha comprometido a respetarlos y hacerlos valer.

La SEDESOL se vincula, entre otros, con los siguientes:

ARTÍCULO 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

ARTÍCULO 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

En la Secretaría, la capacitación es un eje prioritario en la formación de las y los servidores públicos, mediante la cual se incide positivamente en el respeto a la dignidad de todas las personas y en la cultura de la no discriminación.



Todas las personas que cumplan los requisitos descritos en las Reglas de Operación, pueden solicitar su incorporación a los programas sociales, garantizando con ello el derecho a ser susceptibles de recibir sus beneficios, en condiciones de igualdad.



ARTÍCULO 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** completa se puede consultar en <http://www.cndh.org.mx/>



COORDINACIÓN GENERAL

Mtra. María Evangélica Villalpando Rodríguez
ABOGADA GENERAL Y COMISIONADA PARA LA TRANSPARENCIA

COORDINACIÓN EDITORIAL

Lic. Ramón Sosamontes Herreramoro
JEFE DE LA UNIDAD DE LA OFICINA DE LA SECRETARÍA Y COMUNICACIÓN SOCIAL

INVESTIGACIÓN

Lic. Oscar Ernie Orozco Perea
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA

Orientación y quejas:

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Órgano Interno de Control

D. F. y Área Metropolitana 5328 5000

**Unidad de la Abogada General
y Comisionada para la Transparencia**

D. F. y Área Metropolitana 5328 5000

Paseo de la Reforma 116, piso 10,

Col. Juárez, Del. Cuauhtémoc, C. P. 06600, México, D. F.

Guía de Derechos Humanos

Se terminó de imprimir en enero de 2014,
con un tiraje de 500 ejemplares.

SEDESOL

SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL

