



OPINIÓN CONSULTIVA 01/2016

“Discriminación hacia diversas personas en la Delegación Miguel Hidalgo”

Caso: Consulta sobre posibles actos discriminatorios en el marco de la actuación del Director General de Administración Delegacional en Miguel Hidalgo”.

Solicitante: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Instancia involucrada: Delegación Miguel Hidalgo

En atención al oficio 3-3706-16 de fecha 07 de marzo de 2015, mediante el cual la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) solicita la colaboración de este Consejo para emitir Opinión respecto a los expedientes CDHDF/III/122/MHGO/15/D7573, CDHDF/III/122/MHGO/15/D7967, CDHDF/III/122/MHGO/15/D0903, CDHDF/III/122/MHGO/15/D1347 y CDHDF/III/122/MHGO/15/D1346, relacionados con presuntas violaciones a derechos humanos de servidores públicos de la Delegación Miguel Hidalgo. Al respecto, se le hace llegar la **Opinión Consultiva COPRED/OC-001/2016**, relativa a la solicitud que hace ese organismo público autónomo de defensa de derechos humanos, misma que fue formulada en los siguientes términos.

“Considerando los casos que se vinculan con el presente oficio, emita una opinión en la que se indique si las acciones realizadas por la autoridad delegacional en Miguel Hidalgo, han propiciado las condiciones [Sic] violencia y discriminación para las personas que fueron video grabadas y exhibidas en redes sociales.”



Mediante oficio de fecha 17 de marzo de 2016 se señaló al organismo solicitante, que la información remitida a este Consejo resultaba insuficiente para poder emitir una opinión respecto a los casos planteados en los términos requeridos, debido a que tal y como se hizo saber a la CDHDF, no era posible emitir una opinión técnica en la que se determinara si se habían propiciado condiciones de violencia y discriminación para las personas que aparecen en el material enviado. Para poder determinarlo, se tendría que contar con estudios de impacto de dichas grabaciones en medios, así como estudios sobre las reacciones generadas en las personas que las vieron, de igual forma sería necesario contar con mayor información en cuanto a las afectaciones sufridas por las personas involucradas en las investigaciones. Este Consejo no cuenta con la capacidad para generar dichos insumos, y de la documentación que envió el organismo remitente es imposible determinar si a partir de las imágenes transmitidas las personas han sido privadas de derechos o si han sido víctimas de violencia a partir de dichos hechos.

Este Consejo tiene como atribución el actuar como órgano conductor de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, en ejercicio de dicha atribución, considerando que la información proporcionada era insuficiente es que se documentaron casos relacionados con el servidor público involucrado en aquéllos que hizo de nuestro conocimiento la CDHDF. Debe aclararse, que la presente Opinión versa sobre dos casos que documentó el Consejo, en los que se involucra a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, uno de ellos incluido en la solicitud de la CDHDF. Sin embargo, por las razones expuestas se abordará la problemática planteada desde una perspectiva de igualdad y no discriminación, desde la información contenida en la documentación de la que se allegó este Consejo.

I. ANTECEDENTES

I.I En el mes de febrero de 2016, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), dio cuenta de los hechos en los siguientes términos:

"Este Consejo a través de medios de comunicación ha tenido conocimiento de los hechos suscitados el pasado 03 de febrero del año en curso en la calle Alicia de la colonia Molinos del Rey, en la delegación Miguel Hidalgo, en la que estuvieron involucrados la persona de nombre [REDACTED], quien conforme la información de conocimiento público es menor de edad, y el C. Arne aus den Ruthen Haag, quien es City Manager y/o Director General de Administración Delegacional de la citada delegación, así como de personas servidoras y funcionarias públicas de la misma delegación y elementos de seguridad pública."

I.II En fecha 7 de marzo del presente se emitió solicitud de colaboración dirigida a la titular de la Delegación Miguel Hidalgo, Ing. Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz, de quien depende el así llamado City Manager o Director General de Administración Delegacional, C. Arne Aus Den Ruthen Haag, en la cual se le informaba que este Consejo había tenido conocimiento de los hechos ocurridos en la colonia Molino del Rey, solicitando se informase sobre los mismos, así como que se exponía lo siguiente:



"[...]"

"En dichas notas, se hace referencia tanto a la actitud como al lenguaje utilizado por el funcionario Arne aus den Ruthen Haag durante el operativo, concretamente la frase 'pues guárdelo' dirigido a la persona de ██████████, quien padece Síndrome de Noonan, enfermedad genética que afecta el crecimiento y algunas funciones del cuerpo. Asimismo, en entrevista posterior se aprecia claramente al funcionario refiriéndose a la misma persona como 'petit'¹.

"(...)"

En dicho oficio también se mencionan ordenamientos legales que mandatan el trato respetuoso que las personas servidoras públicas deben observar hacia la ciudadanía, mismos que se transcriben a continuación:

*"No omito mencionar, que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos establece en su artículo 47 fracción V que todo servidor público tiene la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, **tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de ésta**; asimismo, el Código de Ética de los Servidores Públicos para el Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial el 09 de julio de 2014, señala:*

"Artículo 3.-El ingreso y la permanencia de los servidores públicos, debe implicar el conocimiento de este Código de valores y principios, así como el compromiso de apegarse a normas de comportamiento idóneas que tiendan a fomentar una cultura de respeto y profesionalismo del servidor público, en todos los ámbitos de la vida social y cultural.

"Artículo 13.-El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen."

Y el oficio finaliza exhortando a la adopción de "(...) las medidas pertinentes para evitar actos que pudiesen constituir conductas discriminatorias o de violaciones a derechos humanos, y en el contexto de la responsabilidad social se garantice el respeto a la dignidad de quienes habitan y transitan en la Ciudad de México."

I.III El mismo día 7 de marzo, se recibió en el Consejo la solicitud de la CDHDF, la cual entre otras cuestiones, requería realizar una opinión sobre los casos *"que, en el ejercicio de las funciones oficiales de la Jefa delegacional, del encargado de la Dirección General de Administración Delegacional, el denominado City Manager, y otros funcionarios delegacionales, sus actos han sido difundidos en aplicaciones tecnológicas (Periscope) y/o redes sociales, con la intención de generar una 'difusión masiva y transparentar al máximo la actuación de los servidores públicos de la Delegación Miguel Hidalgo"*.

¹ Visible en El Universal: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/metropoli/df/2016/02/26/si-es-discapitado-pues-guardelo-dice-arne-senora>



I.IV Con fecha 9 de marzo del presente, se recibió en este Consejo el oficio DMH/DGAD/009/2016, suscrito por el C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag, Director General de Administración Delegacional, quien refirió versión de lo ocurrido el día 3 de febrero en la colonia Molino del Rey durante el operativo de retiro de objetos que obstaculizaban el uso de la vía pública. Reconociendo en dicho oficio el Director General de Administración Delegacional haber empleado el término “guardar” y “petit” referidos al C. [REDACTED].

I.V. En fecha 4 de abril, el COPRED emitió escrito de exhorto dirigido a la Ing. Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz, Jefa Delegacional en Miguel Hidalgo, reiterando la solicitud de adopción de las medidas pertinentes a fin de evitar actos discriminatorios, asimismo se le allegó el *Manual sobre Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en el Diseño de Políticas Públicas en la Ciudad de México* elaborado por el Consejo y se le informó de la disposición para capacitar al personal de Delegación.

I.VI En fecha 18 de marzo del año en curso, de nueva cuenta el COPRED envió solicitud de colaboración dirigido a la Jefa Delegacional en Miguel Hidalgo, Ing. Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz, con el objeto de que remitiese informe sobre los hechos ocurridos la noche del 16 de marzo de 2016 durante el operativo realizado por el City Manager en la Colonia Verónica Anzures. Dichos hechos se refieren a la transmisión en medios electrónicos, en la que dos personas son señaladas por violar lo dispuesto por la Ley de Cultura Cívica referente al ejercicio de la prostitución (sic), circunstancia que ellas reiteradamente niegan. De igual forma, se desprende en forma meridiana que una de las mujeres que aparecen en la transmisión del operativo, refiere pertenecer a la población trans. En dicho material se aprecia al C. Arne Aus Den Ruthen referirse a las personas de forma masculina, como “ellos” y sugerir en forma burlesca que son más fuertes que el elemento de seguridad pública que lo acompañaba.

En el mismo oficio también se realizaba un exhorto a fin de que la Delegación adoptara las medidas conducentes para evitar actos discriminatorios y se garantizara el respeto en pie de igualdad para todas las personas.

I.VII Mediante oficio sin número de fecha 28 de marzo, recibido en el Consejo el día 31 del mismo mes, la Delegación rindió informe suscrito por el Director General de Administración Delegacional, sobre lo ocurrido el 16 de marzo por la noche.

En el mismo el servidor público Arne Sidney Aus Den Ruthen contesta lo siguiente:

“Hice saber a dos personas con prendas femeninas por el motivo de su presencia, solicitando a un elemento de la Policía Preventiva del Distrito Federal que procediera a la remisión correspondiente, en ese momento llegaron tres personas más, vestidas de manera semejante, las cinco personas abordaron un vehículo particular y se dieron a la fuga.”

“La finalidad de la acción implementada fue la remisión de personas que invitan a la prostitución o la ejercen en la vía pública sin que para ellos importara alguna característica o condición específica como la transexualidad mencionada en el oficio que se contesta, en su caso sería discriminatorio pretender que la norma transcrita no le fuera aplicable a quienes posean una característica o condición especial y exclusivamente por esa razón.”



II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal refiere que el COPRED es un organismo descentralizado del Gobierno del Distrito Federal, sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social, el cual goza de autonomía técnica y de gestión. El artículo 37 de la citada Ley establece las atribuciones del Consejo, entre las que se encuentra promover el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación mediante acciones de sensibilización, educación, capacitación, atención y orientación ciudadana, así como para emitir Opiniones Jurídicas y Consultivas, de igual forma para emitir pronunciamientos en torno a temas relacionados con el derecho a la no discriminación.

Esta Opinión Consultiva se emite con fundamento en el artículo 37 fracción XXXII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el cual faculta al Consejo a elaborar Opiniones respecto de las consultas relacionadas sobre el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

III. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

MARCO NORMATIVO

III.I Después de hacer un estudio minucioso de los documentos y expedientes en poder de COPRED y de realizar solicitudes de información a la autoridad involucrada, este Consejo procede a formular el siguiente análisis jurídico y razonamiento respecto a la problemática consultada.

III.II La discriminación es ampliamente señalada en el ámbito internacional como una conducta prohibida y sobre la cual los Estados deben encaminar todos sus esfuerzos para combatirla.

En atención a ello se recogen las definiciones de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia², que si bien no se encuentra ratificada por el Estado mexicano sí se trata de un criterio altamente orientador, que a la letra dice:

² Adoptada en Guatemala el 05 de junio de 2013 durante el Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.



Artículo 1

Para los efectos de esta Convención:

1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)³, por su parte dispone que:

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Y al abordar en particular la problemática de la discriminación dice que:

Artículo 2

Definiciones

A los fines de la presente Convención:

(...)

³ Aprobada el 13 de diciembre de 2006 durante el Sexagésimo Primer período de sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas mediante la resolución A/RES/61/106. Firmada por el Estado Mexicano el 30 de marzo de 2007, siendo ratificada el 17 de diciembre del mismo año.



Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables

III.III La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIEFDPD)⁴, instrumento ratificado por México, precisa en el numeral dos, inciso a) de su artículo primero, que la discriminación contra las personas con discapacidad significa:

(...) toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

III.IV Los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Principios de Yogyakarta) en su introducción definen que la identidad de género es *"la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento"* y en relación a los derechos a la igualdad y no discriminación establecen lo siguiente:

Principio 1. EL DERECHO AL DISFRUTE UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

Principio 2. LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase.

El Principio 3, al hablar del reconocimiento de la personalidad jurídica como derecho establece que, *"[l]a orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad"*.

⁴ Adoptada en Guatemala el 07 de junio de 1999 durante el Vigésimo Noveno Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Firmada y ratificada por México el 08 de junio de 1999 y 06 de diciembre de 2000.



III.V El marco jurídico nacional, también establece el derecho a la no discriminación, siendo así que el último párrafo del artículo primero constitucional es claro en recoger la prohibición de discriminar, diciendo que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

III.VI En la Ciudad de México el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), prohíbe y define la discriminación de la siguiente forma:

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

IV. RAZONAMIENTO

Después de realizar un análisis del caso, este Consejo considera que el servidor público C. Arne Aus Den Ruthen Haag ha empleado términos de una manera descuidada para referirse a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad. Considerando que es obligación de las personas servidoras públicas el promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, es pertinente señalar que existe un deber en cuanto al trato respetuoso a la ciudadanía, evitando el empleo de términos que pudieran afectar la dignidad de las personas, con especial atención a las obligaciones del Estado respecto a las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, por lo motivos que se enunciarán en el capítulo correspondiente.

Por otra parte, llama la atención la existencia de una serie de casos que han sido del conocimiento de este Consejo, en los que las personas peticionarias se duelen de un trato irrespetuoso por parte de dicho funcionario, por lo menos en dos de ellos se suscitaban situaciones que derivaron en violencia, llevando a reflexionar si dicho servidor público delegacional al ejercer sus funciones favorece el diálogo y la conciliación o si, por el contrario, con sus actuaciones y actitudes está propiciando confrontaciones.



IV.1 El lenguaje y su uso Incluyente

Para este Consejo es claro que la discriminación como trato desigual, injustificado y excluyente deriva del hecho de que *"la igualdad es un derecho vinculado al reconocimiento del valor intrínseco de todas las personas"*⁵ y que *"en el trato implica que todas y todos tengan los mismos derechos"*⁶ para lo cual se ha de tener como punto de partida el reconocimiento tanto de las diferencias como de las desventajas fácticas existentes en las sociedades, a fin de poder adoptar medidas y estrategias que permitan el óptimo desarrollo y bienestar de las personas.⁷

En ese sentido, el trato igualitario puede resumirse en lo siguiente: puesto que el/la otro/a es persona, reconocemos que, en consecuencia, ha de disfrutar de los mismos derechos, lo que nos impone el deber de actuar en congruencia, buscando el goce y ejercicio efectivos de los derechos humanos de todas las personas.

Este organismo, reconoce que en el combate a la discriminación está en juego la dignidad humana, concepto último y absoluto, esencia y fin de todos los derechos humanos, como lo recoge la jurisprudencia⁸, que en términos más cercanos se vincula con el ejercicio efectivo de derechos sin distinción.

De esa forma, se debe analizar el lenguaje en el marco de la correlación entre una persona servidora pública y la ciudadanía, tomando en cuenta en los casos concretos, las dinámicas en las relaciones de poder, que se acompañan de actitudes y acciones que pueden generar polarización social y redundar en la exclusión de determinados sectores o en el reforzamiento de prejuicios y estereotipos.

En los casos en que se compromete el goce de derechos, no únicamente por las palabras empleadas, sino por el conjunto de actitudes y acciones que las acompañan, no podemos dejar de asumir una postura que incluya el estudio del uso del lenguaje, no visto aisladamente, sino junto con el contexto y las asimetrías en el ejercicio de poder, de forma que se vele porque no se cometan abusos.

No ha de perderse de vista que tal y como lo ha señalado este Consejo, *"[u]na de las muchas formas en las que la discriminación se expresa, es a través del lenguaje"* la cual *"refleja las condiciones socio históricas en que reproducimos valores y creencias, pero también prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes."*⁹ De forma que *"[e]l lenguaje discriminatorio, expresa la manera en que ciertos estigmas o prejuicios son 'normalizados' y con ello refuerzan prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores que perpetúan las prácticas culturales de la discriminación."*¹⁰

⁵ Lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas. CDMX, página 2; disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/documentos-de-consulta/>

⁶ *Ídem*, página 3. Loc. Cit.

⁷ *Ibidem*, página 3. Loc. Cit.

⁸ [J] ; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro I, Octubre de 2011; Tomo 3; Pág. 1528. I.5o.C. J/30 (9a.) DIGNIDAD HUMANA. DEFINICIÓN. *La dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos.*

⁹ *Op. Cit.* Lenguaje incluyente..., página 3. Loc. Cit.

¹⁰ *Ídem*, página 13. Loc. Cit.



La relevancia de tener en cuenta la relación entre el lenguaje y la construcción de estereotipos ha sido abordada por la jurisprudencia mexicana, como en la siguiente tesis¹¹ (Énfasis añadido):

*La relación entre lenguaje y la identidad de las personas conlleva una mezcla compleja de factores individuales, sociales y políticos **que permite que las mismas se consideren miembros de una colectividad o se sientan excluidas de ésta.** Así, donde existen conflictos sociales, y en particular reivindicaciones colectivas, **el uso del lenguaje puede permitir la eliminación de prácticas de exclusión y estigmatización. Tal lenguaje influye en la percepción que las personas tienen de la realidad, provocando que los prejuicios sociales, mismos que sirven de base para las prácticas de exclusión, se arraiguen en la sociedad mediante expresiones que predisponen la marginación de ciertos individuos.** Las percepciones o las imágenes que tenemos de ciertos grupos influyen de forma definitiva en nuestras expectativas hacia ellos, así como en nuestros juicios y en nuestro comportamiento. Así, la representación de "normalidad" con la cual una sociedad habla sobre algo o lo simboliza se le conoce como discurso dominante, mismo que se caracteriza por la construcción de un conjunto más o menos estructurado de creencias en relación a los miembros de un grupo, a lo cual se le denomina como estereotipo. Así, **los estereotipos contienen explícita o implícitamente juicios de valor negativos sobre los integrantes de un grupo social determinado, ante lo cual se convierten en instrumentos para descalificar y, en última instancia, para justificar acciones y sucesos en su contra.***

En el primero de los casos que tuvimos conocimiento, de acuerdo con las propias respuestas del servidor público al Consejo, en las que admite que empleó la expresión "Pues guárdelo", refiriéndose a una persona con discapacidad, se debe tomar en cuenta lo siguiente: Si bien, el Director General de Administración Delegacional en Miguel Hidalgo, precisó en la respuesta dada al COPRED que su expresión deriva de una definición que reconoce la Real Academia Española (RAE), es importante señalar que, con independencia de la definición del diccionario y sin desconocer la importancia que la RAE tiene en el estudio del idioma, la expresión podría resultar contraria al espíritu de las disposiciones y criterios judiciales que se transcriben los cuales son claros al señalar que la ruta a seguir por parte de las personas servidoras públicas es aquella que está comprometida en la permanente búsqueda de formas de incluir a las personas con discapacidad en la sociedad y no de aislarlas.

En ese sentido, el artículo tres de la CIEFDPD y el cuatro de la CDPD, enuncian una serie de compromisos estatales, entre los cuales se destaca el consistente en la adopción de medidas necesarias para eliminar la discriminación de las personas con discapacidad, siendo la Convención regional muy clara en decir que conjuntamente con dichas medidas ha de propiciarse la integración de las personas con discapacidad. Lo que implica la obligación estatal de trabajar en pro de la inclusión, superando posturas aislacionistas. La CDPD, por su parte, establece a cargo de los Estados el deber de abstenerse de actos o prácticas que la contravengan, así como vigilar que la conducción de las autoridades y entes públicos se ajusten a lo que la misma estipula.

¹¹ [TA] ; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 17, Abril de 2015; Tomo I ; Pág. 516. 1a. CXXXIII/2015 (10a.). LIBERTAD DE EXPRESIÓN. RELACIÓN ENTRE EL LENGUAJE DOMINANTE EN UNA SOCIEDAD Y LA CONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS.



Para una mayor claridad a lo arriba referido, se transcriben los artículos conducentes:

CIEFDPD

ARTÍCULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, **los Estados parte se comprometen a:**

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

[...]

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

[...]

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

CDPD

Artículo 4

Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

[...]

b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;

c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;



d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;

[...]

Haciendo un análisis con detenimiento de la expresión "Pues guárdelo..." empleado por el servidor público, C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag, conforme al informe que él remite a este Consejo, en el que dice que en el marco del operativo transmitido por *Periscope*, el C. [REDACTED] se dirigió a su persona agresivamente, momento en el que alguien que acompañaba el operativo solicitó a elementos de la Policía Auxiliar que se remitiese al C. [REDACTED] a la autoridad competente y los familiares presentes gritaron que se trataba de una persona con discapacidad, por lo que, según el dicho del servidor público, solicitó que no fuera detenido, precisando el Director General de Administración Delegacional que "en ningún momento proferí amenaza alguna en contra del C. [REDACTED]"

Al final de su informe el Director General, relativo a la expresión de "guardar" al C. [REDACTED] dice lo que a continuación se transcribe:

"Por cuanto hace a la utilización del término 'guardar' que el suscrito empleó, una vez que le fue afirmado que el C. [REDACTED] era una persona con discapacidad, es preciso acudir al Diccionario de la Real Academia Española que establece como significado del mismo el de 'Tener cuidado de algo o de alguien, vigilarlo y defenderlo', en consecuencia, no puede imputarse al suscrito un acto discriminatorio sustentado en el desconocimiento de terceros acerca del adecuado empleo del lenguaje."

De este último párrafo se desprende lo siguiente:

- Si con el empleo del verbo "guardar" se refería a tener cuidado de una persona, vigilarla y defenderla, esto implicaría que se parte de una visión de que todas las personas con discapacidad en cualquier caso requieren de tutela, lo que sería muy discutible, entre otras cuestiones, porque subyace un mensaje de "normalidad" absoluta que deslegitima la diversidad; o bien, que derivado del operativo el C. [REDACTED] efectivamente se encontraba en riesgo, lo que desdibujaría la aseveración del servidor público en el sentido de que en ningún momento profirió amenaza alguna en contra del C. [REDACTED], porque si bien pudo no haberse *dicho* amenaza alguna, tal parece que derivado de la implementación del operativo sí existiesen circunstancias amenazantes para el ciudadano. Lo anterior además debe ser dimensionado en que el operativo era llevado a cabo por la propia autoridad, por lo que era ella la que debiera velar por él y no revertir la responsabilidad a los particulares, considerando que su deber como servidor público es vigilar porque los derechos y la integridad de todas las personas se encuentren salvaguardadas, esto circunscrito a la obligación de la autoridad de disminuir al mínimo los riesgos para la población durante su actuar, acentuando la atención en este punto al estar involucrada una persona con discapacidad. Lo que en el caso tal parece no ocurrió, tan fue así que la autoridad sostiene como elemento legitimante de su actuar el relevarse de dicha obligación transmitiéndola a los particulares.



- La expresión "guárdelo" aludía a que se retirara al C. [REDACTED] asegurándolo como si fuese un objeto. Al respecto no escapa a este Consejo que la Real Academia Española define el verbo "guardar" con al menos trece acepciones (correctas todas ellas) de las que el servidor público solo transcribe una en su respuesta, vistas las cuales es evidente que se trata de un verbo que se relaciona más con objetos que con personas, en este caso el mencionado párrafo del informe asume la dimensión de un argumento defensivo.

tr. Tener cuidado de algo o de alguien, vigilarlo y defenderlo. Guardar un campo, un rebaño. Guardar a un niño.

*tr. Poner **algo** donde esté seguro. Guardar dinero, joyas, vestidos, etc.*

tr. Observar o cumplir aquello a lo que se está obligado. Guardar la ley, la palabra, el secreto.

tr. Mantener, observar. Guardar silencio.

*tr. Conservar o retener **algo**.tr. No gastar, ser tacaño.*

*tr. Preservar **algo** del daño que le puede sobrevenir.*

tr. desus. Aguardar, esperar.

tr. desus. Impedir, evitar.

tr. desus. Atender o mirar a lo que otro hace.

tr. desus. Acatar, respetar, tener miramiento.

pml. Recelarse y precaverse de un riesgo. Guárdate DE los murmuradores.

pml. Poner cuidado en dejar de ejecutar algo que no es conveniente. Yo me guardaré DE ir a tal parte.¹²

En ese sentido, la persona servidora pública empleó un término que puede interpretarse como una forma de cosificar a una persona con discapacidad, lo cual va en contra de los principios de derechos humanos, plasmados en diversos instrumentos internacionales, entre ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual en su artículo tres dice:

Los principios de la presente Convención serán:

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

La no discriminación;

La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

(...)

¹² Visible en: <http://dle.rae.es/?id=JjJWqPL>



Además de contravenir principios elementales, cosificar mediante el lenguaje genera un ambiente propicio para que se vulnere impunemente un derecho básico como lo es el del reconocimiento de la personalidad jurídica, sobre el cual la Convención en comento dice claramente:

Artículo 12

Igual reconocimiento como persona ante la ley

Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.

[...]

El mismo instrumento internacional, señala obligaciones a cargo del actor estatal, quien a través de las personas servidoras públicas debe trabajar a favor del reconocimiento de la personalidad jurídica y no en contra, como puede ser en el caso particular asumiendo una actitud abusiva.

Artículo 12

[...]

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. (...)

En este sentido, la expresión utilizada da pie a diversas lecturas sobre las personas con discapacidad como que pueden ser asemejadas con objetos y que como tales, carecen de derechos. Una expresión así, externada por un servidor público en funciones quien además transmite masivamente su actuar, cobra una dimensión altamente preocupante derivada de la influencia del lenguaje en la percepción que se tiene de la realidad lo que puede predisponer a la marginación de ciertas personas o grupos de personas, desembocando a su vez en justificaciones de acciones en su contra, como podría ser el atropello de sus derechos¹³.

Lo anterior cobra relevancia, debido a que los compromisos internacionales que ha adquirido el Estado mexicano son en una lógica inversa a la que puede apreciarse en el caso concreto. Dichos compromisos son consistentes en el combate a la discriminación, el respeto a los derechos humanos y la inclusión de las personas con discapacidad.

¹³ Ver [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 17, Abril de 2015; Tomo I ; Pág. 516. **1a. CXXXIII/2015 (10a.)**. LIBERTAD DE EXPRESIÓN. RELACIÓN ENTRE EL LENGUAJE DOMINANTE EN UNA SOCIEDAD Y LA CONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS



En este supuesto, el actuar del servidor público durante el operativo en cuestión incumpliría con la obligación del trato respetuoso debido a la ciudadanía, el cual no solo es un deber ético, sino que se encuentra contemplado en las leyes. Y, toda vez que el mismo servidor público precisa que empleó dicha expresión *después* de que hicieran de su conocimiento que el C. ██████████ es una persona con discapacidad, se trata de una expresión que pone de manifiesto una necesidad inaplazable de capacitación en materia de no discriminación en general y concretamente de los derechos de las personas con discapacidad.

IV.II El segundo de los casos que se tuvo conocimiento en este Consejo, es referente a un operativo encabezado por el servidor público C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag, en la Colonia Verónica Anzures, en el que solicita a varias mujeres retirarse de la vía pública, supuestamente por cometer una falta administrativa establecida en la Ley de Cultura Cívica para el Distrito Federal, actual Ciudad de México.

En este operativo, el empleo del lenguaje y la vulneración del derecho al nombre, la personalidad y el reconocimiento de la identidad, también son manifiestas en el trato y los comentarios realizados durante el operativo en la colonia Verónica Anzures, toda vez que el servidor público en un primer momento se refiere a las personas que aparecen en el video como "*señoritas*" dándoles un trato femenino, no obstante al momento en que éstas se retiran del lugar de los hechos, se refiere a las mismas como "ellos", incluso realizando comentarios en relación a su fuerza física en comparación con el elemento de seguridad pública que lo acompañaba, al mencionar que "*estaban muy fuertes*", "*¿cuántos eran?*" refiriéndose en términos masculinos lo que muestra falta de sensibilidad y conocimiento de temas de género e identidad sexual.

IV.III Con relación a este segundo caso, el Consejo solicitó información al servidor público, quien refiere haber participado en dichas acciones y acompaña a su respuesta una grabación en donde se ve como transmite a través de la herramienta *Periscope* los hechos. En dicha respuesta refiere lo siguiente:

"Hice saber a dos personas con prendas femeninas el motivo de mi presencia, solicitando a un elemento de la Policía Preventiva del Distrito Federal que procediera a la remisión correspondiente, en ese momento llegaron tres personas más, vestidas de manera semejante, las cinco personas abordaron un vehículo particular y se dieron a la fuga"

(...)

"La finalidad de la acción implementada fue la remisión de personas que invitan a la prostitución o la ejercen en la vía pública sin que para ello importara alguna característica o condición específica como la transexualidad mencionada en el oficio que se contesta, en su caso sería discriminatorio pretender que la norma transcrita no le fuera aplicable a quienes posean una característica o condición especial y exclusivamente por esa razón."

El artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, establece que las autoridades de la Ciudad en colaboración con los demás entes públicos impulsarán y fortalecerán las acciones para promover una cultura de sensibilización, respeto y de no violencia en contra de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.



Al analizar las manifestaciones del servidor público, se puede determinar que su actuación no es acorde a lo dispuesto por el artículo segundo, toda vez que, si bien en primera instancia se refiere a las mujeres que aparecen en la grabación en términos femeninos, ese trato cambia cuando ellas abandonan el lugar de los hechos. En efecto, una vez que las personas se retiran, el servidor público recrimina al agente de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México que lo acompañaba, diciendo "estaban muy fuertes, no pudo el oficial con los cinco."

La falta de consistencia en el trato, pone en manifiesto el desconocimiento del servidor público de temas tan importantes como es el respeto a la identidad de género, para evitar conductas que afectan la personalidad y dignidad de las personas, lo que se traduce en la importancia de que el servidor público sea capacitado para evitar futuras violaciones a los derechos humanos de las y los ciudadanos.

Este Consejo, ya ha señalado que no se pronunciará en cuanto al uso de la herramienta que el funcionario utilizó para transmitir el operativo que condujo, sin embargo, es evidente que el servidor público sabía que su accionar sería transmitido públicamente. Al respecto, el COPRED reitera que el trato respetuoso por parte de un servidor público debe darse en todo momento, sea público o no, a efecto de que no propiciar burlas o faltas de respeto hacia las personas que puede devenir en el menoscabo de derechos de ciertos grupos.

Por otra parte no puede dejar de hacerse mención sobre el hecho que el funcionario transmitió en tiempo real unos hechos en los que acusa a dos personas de ejercer la prostitución, cuestión que, si bien se encuentra reglamentada en la Ley de Cultura Cívica¹⁴ debe de tratarse con especial cuidado, toda vez que, dicho señalamiento puede tener serias implicaciones en la vida personal de quienes fueron objeto del operativo, pudiendo tener repercusiones familiares, laborales y de diversa índole, además de manejar información sensible, cuestión que deberán de estudiar cuidadosamente las instancias correspondientes.

En ese sentido, es importante reiterar el contenido de la fracción V del Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que establece la obligación de las personas servidoras públicas de *observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, **tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de ésta.*** Así como lo señalado en el Código de Ética de los Servidores Públicos para el Distrito Federal, el cual instituye que el servidor público debe conducirse con *actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.* Especificando, el mencionado Código, que deberá tenerse *especial atención hacia las personas integrantes de determinados grupos de población*¹⁵.

¹⁴ Artículo 24, fracción VII de la Ley de Cultura Cívica para del Distrito Federal.

¹⁵ Código de Ética de los Servidores Públicos para el Distrito Federal. Artículo 13.- *El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.*



La importancia en el cuidado de las expresiones y la existencia de un estándar mayor tratándose de determinados grupos; tales como el de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTI y con discapacidad, es recogida en la siguiente tesis:

LIBERTAD DE EXPRESIÓN. EL LENGUAJE DISCRIMINATORIO SE CARACTERIZA POR DESTACAR CATEGORÍAS DE LAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, MEDIANTE ELECCIONES LINGÜÍSTICAS QUE DENOTAN UN RECHAZO SOCIAL¹⁶

El respeto al honor de las personas, como límite al ejercicio de la libertad de expresión cuando las manifestaciones se refieran a grupos sociales determinados, alcanza un mayor estándar de protección cuando las mismas se refieran a colectividades que por rasgos dominantes históricos, sociológicos, étnicos o religiosos, han sido ofendidos a título colectivo por el resto de la comunidad. En efecto, esta protección al honor de los grupos sociales se intensifica cuando en una sociedad determinada ha existido un constante rechazo a las personas que los integran, ante lo cual, el lenguaje que se utilice para ofender o descalificar a las mismas adquiere la calificativa de discriminatorio. En consecuencia, el lenguaje discriminatorio se caracteriza por destacar categorías de las señaladas en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante elecciones lingüísticas que denotan un rechazo social, en torno a aspectos tales como el origen étnico o nacional, el género, las discapacidades, la condición social, la religión y las preferencias sexuales. Debido a lo anterior, el lenguaje discriminatorio constituye una categoría de expresiones ofensivas u oprobiosas, las cuales al ser impertinentes en un mensaje determinado, actualizan la presencia de expresiones absolutamente vejatorias.

En ese sentido resulta altamente preocupante que un servidor público en el marco de sus funciones trate de forma irrespetuosa a la ciudadanía, haciendo alarde de ello y, en el caso en particular, descuide el hecho de que existe un estándar más elevado tratándose de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, realizando expresiones que refuerzan prácticas excluyentes, prejuicios y estereotipos, lo que contraviene al deber estatal de buscar su plena integración combatiendo la discriminación.

V. OTROS CASOS QUE EL CONSEJO HA CONOCIDO.

V.I Debe agregarse que los casos anteriores no son los únicos que han sido del conocimiento del Consejo en torno al actuar en funciones de dicho servidor público. A través de solicitudes realizadas por correo electrónico, vía telefónica y comparecencias personales, se brindaron las atenciones COPRED/DCND/ATO-376-2016 y COPRED/DCND/ATO-392-2016, mismas que fueron debidamente atendidas, y en las que se plantearon cuestiones relacionadas con el servidor público Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag.

¹⁶ [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XX, Mayo de 2013; Tomo 1; Pág. 549. 1a. CXLVII/2013 (10a.)



V.II Otro caso que fue del conocimiento de este Consejo es el relacionado con la atención con número COPRED/DCND/ATO-376-2016, en el que un ciudadano acudió al COPRED señalando haber sido víctima de agresiones y malos tratos por parte del C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag, y que la transmisión en vivo del operativo en el que aparece, tuvo repercusiones negativas en su salud y honra. La persona peticionaria reconoce que perdió el control durante el operativo y que actuó de manera incorrecta al comportarse agresivamente con las autoridades, pero también refiere, entre otras cosas, que *“el servidor público se portó en todo momento de manera prepotente, irrespetuosa y grosera”* y que había una presencia desproporcionada de la fuerza pública en el operativo. Dicho caso fue remitido a la CDHDF, toda vez que este Consejo no cuenta con las facultades para investigar los hechos referidos por el peticionario, sin embargo se hace mención del mismo, para hacer constar las reiteradas solicitudes de intervención respecto a los actos de un mismo servidor público.

V.III En fecha 21 de abril del año en curso, se recibió comunicación en este Consejo relacionado con el programa social denominado *“El que la mete la paga”*, el cual fue hecho público mediante redes sociales del servidor público Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag, como un programa de la Delegación Miguel Hidalgo que estaría destinado al litigio relativo al cumplimiento de las obligaciones alimentarias, con relación al cual se dio inicio a la atención COPRED/DCND/ATO-392-2016.

Si bien, el sentido del programa y/o campaña, en cuanto a reiterar la obligación alimentaria y, en su caso, impulsar su cumplimiento, puede tener un objetivo noble, es importante y no puede pasar desapercibido que el servidor público refirió, en medios públicos como *“Twitter”*, que el lema y/o nombre se refería a *“el que mete la pata la paga”*, llevándonos a reflexionar si se está empleando un lenguaje adecuado y acorde a las obligaciones respecto a la no discriminación, toda vez que se señala como una *“metida de pata”* o un error el tener descendencia y, como tal, dicha *“metida de pata”* se debe pagar.

Resulta de nueva cuenta desafortunado que la autoridad responsable tenga una perspectiva simplista de una problemática social compleja, reflejando una apreciación de error al engendrar a un ser viviente, pues la campaña y/o programa social va encaminado a los acreedores alimentarios, de este modo, la denominación *“El que la mete la paga”*, generaliza dando a entender que todo deudor alimentario no buscaba en primer momento ser padre, cuando dicha situación puede ser de diversa índole, e incluso existir caso de madres solteras en los que el padre no pueda ser localizado y/o sea imposible una demanda de alimentos por éste haber fallecido; sería desafortunado que dicha campaña y/o programa social estigmatice y no tenga en cuenta que los casos de deudores alimentarios se dan en diversos contextos.

Por otra parte, la campaña y/o programa social va acompañado de un discurso en cuyo marco se elude la responsabilidad del Estado respecto a la infancia y la obligación de proteger a la misma cuando los deudores alimentarios no cumplen con sus obligaciones, o cuando éstos no existan por diversas circunstancias. Al respecto, es importante recordar las obligaciones que el Estado tiene con la niñez, obligaciones que son independientes de



las que tienen los padres y madres con ellos, siendo así señalado en el principio 6 de la Declaración de los Derechos del Niño¹⁷, el cual a la letra dice (Énfasis añadido):

Principio 6

*(...) La sociedad y las autoridades públicas tendrán la obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia. **Para el mantenimiento de los hijos de familias numerosas conviene conceder subsidios estatales o de otra índole.***

Con lo que se ilustra que la existencia de este programa social y/o campaña, con la denominación y objetivos señalados por el propio servidor público Arne Sidney Aus Den Ruthen Haag en sus redes sociales, se enmarca en un discurso que contraviene tanto las obligaciones de las personas servidoras públicas, como las del Estado respecto a la infancia.

Con relación a la atención COPRED/DCND/ATO-392-2016, este Consejo solicitó información a la Delegación Miguel Hidalgo, recibiendo respuesta de la autoridad delegacional en la que señalan la inexistencia de dicha campaña y/o programa social o alguno con denominación similar. En ese orden de ideas, este Consejo es claro en cuanto a que el análisis se hace sobre el nombre del programa y los comentarios que en torno a dicha denominación vertió el servidor público delegacional, no en cuanto a la pertinencia de un programa destinado a apoyar a acreedores alimentarios.

V. IV Por último, una vez realizado el análisis de todos los casos que se tuvo conocimiento, este Consejo estima necesario señalar que, independientemente de las expresiones desdeñosas y/o discriminatorias empleadas por el Director General de Administración Delegacional en Miguel Hidalgo, todos ellos se insertan en una problemática más amplia, como lo es la exhibición de la ciudadanía por un funcionario público. La confusión generada entre la exhibición de las personas con la rendición de cuentas, no puede ser tomada a la ligera, pues los casos involucran actores diferenciados (particulares y servidores públicos). Resulta altamente necesario abundar en la reflexión sobre la transmisión masiva y en vivo de personas a quienes se imputa la comisión de una falta, si existen actitudes irrespetuosas por parte de las personas servidoras públicas, si la transmisión incluye todos los hechos a considerar en un evento, si hay algún modo de impugnar el contenido o las condiciones en las que se da el operativo previo a la transmisión, la protección de datos personales e información delicada o sensible y si se puedan configurar sanciones infamantes *de facto*, juicios mediáticos, malos tratos u otro tipo de conductas.

¹⁷ Aprobada sobre la base de los informes de la Tercera Comisión durante el Decimocuarto Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante la resolución 1386 del 20 de noviembre de 1959; (XIV), 14 U.N. GAOR Supp. (No. 16) p. 19, ONU Doc. A/4354 (1959).



En virtud de lo anterior, este Consejo procede a formular las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA. Tanto el trato brindado como el lenguaje utilizado por el Director General de Administración Delegacional en Miguel Hidalgo, el C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Hagg, a las y los ciudadanos involucrados en los operativos que éste encabeza, ha sido desproporcional, irrespetuoso de la dignidad humana y ofensivo, generando un ambiente de confrontación y no de respeto a la ley ni propiciando las condiciones para la solución de las problemáticas que rodean a dichas faltas administrativas.

SEGUNDA. Las expresiones utilizadas por el Director General de Administración Delegacional de la Delegación Miguel Hidalgo, el C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Hagg, durante los operativos que ha encabezado, denotan falta de sensibilidad y capacitación con relación a temas sensibles, así como los relacionados con grupos en situación de vulnerabilidad.

TERCERA. Las autoridades delegacionales de la demarcación territorial Miguel Hidalgo, han tenido poco cuidado con la información manejada dentro de las declaraciones públicas que realizan a través de diversos medios, generando un estado de incertidumbre e indefensión a la ciudadanía que pudiere ser afectada con la creación o cancelación de ciertos programas sociales.

En ese sentido, este Consejo emite las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. La autoridad delegacional debería asegurarse que el trato que brinden las personas servidoras públicas de la Delegación Miguel Hidalgo a las personas que acuden a la demarcación territorial y/u Oficinas Delegacionales, así como aquéllas que se vean involucradas en operativos que realizados por personal de esa administración, sea siempre de respeto y acorde a los estándares de derechos humanos, evitando en todo momento las afectaciones a la dignidad humana.

2. Considerando la falta de sensibilidad con la que el servidor público Arne Aus Den Ruthen Hagg Director General de Administración Delegacional, ha actuado, este Consejo considera pertinente la capacitación del personal delegacional impartida por el Instituto Nelson Mandela: Dicha capacitación constará de principios generales de igualdad y no discriminación, así como en lenguaje incluyente, con especial énfasis en los derechos de las personas con discapacidad, LGBTTTI y género.



Finalmente, dado el compromiso del Gobierno de la Ciudad de México por la construcción de una cultura del trato igualitario y de respeto al derecho a la no discriminación, este Consejo reitera su compromiso para promover y defender los derechos consolidados en el marco normativo y social de la Capital del país.

Ciudad de México a 20 de junio de 2016

FIRMA

Jacqueline L Hoist Tapia
Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la
Discriminación de la Ciudad de México
21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial
CDMX sin racismo

AGC/VABC/FPRO