

Encuestado



118:46
Tiempo para completar



INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante: *

2

Institución Pública Postulante: *

3

Nombre de la Experiencia Innovadora: *

4

Tiempo de Implementación:

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

5

Categoría a la que postula: *

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

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante: *

7

Dirección: *

Arcos de Belen 79, Piso 10. Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, 06000

8

Teléfono: *

55 5242 5000

9

Página Web: *

<https://www.ssc.cdmx.gob.mx>

10

Correo Electrónico: *

marcela.figueroa@cdmx.gob.mx

11

Nivel Administrativo de la Entidad: *

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local



Otras

12

Naturaleza Administrativa: *

Poder del Estado



Ministerio, Secretaría



Órgano Autónomo



Agencia Especializada



Empresa Pública



Otras

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo *

En esta sección se pide exponer en detalle la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y dé más elementos sobre la iniciativa (300 palabras como máximo):

La iniciativa consiste en la instauración de un Sistema Integral de Desarrollo Policial para la Policía de la Ciudad de México. El objetivo de este Sistema es garantizar el desarrollo institucional, la profesionalización, el sentido de pertenencia, la igualdad de oportunidades, así como la igualdad sustantiva. El sistema se basa en cinco ejes compuestos por reglas y procesos estructurados y entrelazados entre si los cuales son: 1) Carrera policial: Se refiere a los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, promoción, permanencia, evaluación, promoción, reconocimiento y baja del servicio. 2) Profesionalización: Es el proceso por el que la institución dota de las herramientas necesarias al personal policial para actuar bajo los principios de legalidad, vocación de servicio y respeto a los derechos humanos. 3) Certificación: Proceso mediante el cual las y los policías se someten a evaluaciones periódicas para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos

en las etapas de ingreso, promoción y permanencia. 4) Régimen Disciplinario: Los mecanismos establecidos por la institución para supervisar y garantizar que el personal policial actúe con apego a legalidad y bajo los principios de objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos humanos. 5) Seguridad Social: Son las medidas por las que la institución garantiza al personal policial contar con un salario digno, acceso a la salud, vivienda y pensión por jubilación entre otras. Asimismo, cada uno de estos ejes está desarrollado bajo un enfoque transversal con perspectiva de género con el objetivo de lograr la igualdad sustantiva en la institución.

14

Antecedentes: *

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

Con base en el diagnóstico inicial de la institución se identificaron las siguientes problemáticas:

1. No existía un proyecto integral de desarrollo policial. A pesar de que existían los procesos de carrera policial, profesionalización, certificación, régimen disciplinario y seguridad social, estos estaban completamente aislados y funcionaban sin ningún tipo de coordinación ni objetivo común.
2. Se contaba con normatividad caduca. La normatividad de la Ciudad de México en materia de seguridad no había sido actualizada desde la década de los 90 y la reglamentación específica referente al desarrollo policial nunca había sido alineada a la norma federal.
3. No se contaba con un expediente único del personal. Todas las áreas, por ejemplo, recursos humanos, el área operativa y carrera policial, contaban con información aislada del personal, lo que generaba desfases y carencia o hasta contradicciones de información sobre una misma persona.
4. No existía una carrera policial basada en el mérito; la selección para ocupar posiciones de mando no se basaba en la experiencia, conocimientos y jeraquía.
5. La mayoría de los procesos no contaba con lineamientos claros y transparentes. Procesos como el de reclutamiento o el de promoción de grados, estaban basados en prácticas que se llevaban haciendo por años, sin ningún tipo de ordenamiento legal que diera certidumbre jurídica al personal policial.
6. El curso básico de formación del personal policial era demasiado corto. La formación del personal se hacía en un periodo de tres meses, lo cual era completamente insuficiente para las necesidades de la Ciudad y sus habitantes.
7. Las capacitaciones se llevaban a cabo sin identificación de necesidades y de forma aislada. No existía un registro único de personal capacitado; ni en qué se había capacitado. Asimismo, tampoco se contaba con registro sobre capacitadores.
8. Ningún programa estaba diseñado con perspectiva de género. Por ejemplo, se identificó que, a pesar de que las mujeres son el 26% del estado de fuerza, recibían únicamente el 10% de las condecoraciones y reconocimientos.
9. El sistema de sanciones tenía una visión meramente punitiva y enfocada a temas de bajo impacto meramente disciplinarios y no a problemáticas estructurales y, mucho menos de alerta temprana para identificación de conductas comunes.
10. Los procesos de certificación estaban completamente desarticulados y la evaluación era únicamente usada de forma punitiva.

15

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: *

Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa (300 palabras como máximo):

El proyecto de instaurar un Sistema Integral de Desarrollo Policial para la Policía de la Ciudad de México es en si una propuesta de construcción institucional basada en la innovación en la gestión del talento humano. El planteamiento es que, para tener una policía de excelencia se necesita contar con reglas y procesos que garanticen un proyecto de vida al personal policial basado en el mérito. Esto va desde los lineamientos para el reclutamiento, la selección y el ingreso del personal, hasta las reglas para crecer en la jerarquía de mando, para ocupar posiciones de dirección e incluso para el retiro. Lo anterior con un enfoque integral, es decir, que alinee las acciones particulares de cada eje (carrera policial, profesionalización, certificación, régimen disciplinario y seguridad social), con los del objetivo central. Un ejemplo de lo anterior es el nuevo mecanismo que se ha implementado para la selección de dos niveles de mando, los de las y los jefes de Sector y las y los jefes de Cuadrante, el cual es inédito en la institución. En el caso de las y los Jefes de Cuadrante, desde septiembre de 2020 se publicó una convocatoria abierta para seleccionar a 2,541 policías. De esta manera, el personal que cubriera los requisitos de años de antigüedad, grado jerárquico y escolaridad que no tuviera procedimientos disciplinarios vigentes y que concluyera de forma satisfactoria un curso de formación de duración de 4 semanas, sería designado en esta posición. En lo que respecta a las y los Jefes de Sector, mandos medios de la Policía de la Ciudad de México, en febrero de 2021 se publicó una convocatoria abierta para que el personal que cubriera los requisitos de años de antigüedad, grado jerárquico de mínimo la escala de oficiales y escolaridad, que no tuviera procedimientos disciplinarios vigentes, que concluyera de forma satisfactoria un curso de mandos de duración de 8 semanas, además de una evaluación de aptitudes y habilidades de mando, así como una entrevista, sería designado a esta posición. En este caso, la convocatoria consideró el concurso de 10 plazas de un total de 72 posiciones. Ambos procesos consideran acciones afirmativas para que, al menos un 30% de estos lugares sean ocupados por mujeres, las que actualmente representan un 10% del total de mandos.

16

Adaptaciones de la Experiencia al Contexto de la COVID-19 (Opcional):

Por favor, describa de forma breve y concisa: (a) ¿Cómo el COVID-19 ha impactado en la experiencia innovadora? y (b) ¿cómo ésta fue mitigada o tuvo que estar temporariamente suspendida? ¿Se ha afectado la implementación? ¿Se han realizado cambios y adaptaciones para adecuarla a la coyuntura? (300 palabras como máximo):

La pandemia por COVID 19 impactó en prácticamente todas las áreas del desarrollo policial. Sin embargo, y a pesar de que retrasó algunos procesos, también sirvió para acelerar la digitalización y uso de nuevas tecnologías dentro de la Policía. Como ejemplos destacan: 1. Simplificación y digitalización de trámites. Algunos de los procesos de carrera policial como

convocatorias de promoción de grado y de concursos para mandos, se diseñaron en plataformas digitales. Esto tiene como beneficios a corto plazo, el mantener el distanciamiento social en la medida de lo posible, así como para hacer más sencillo el proceso para el personal. A largo plazo este tipo de prácticas también genera transparencia y cierra espacios a posibles hechos de corrupción.

2. Transición de pase de lista manual a uno meramente digital y expediente electrónico. Actualmente la institución se encuentra transitando a un modelo caduco y poco eficiente de pase de lista manual a uno completamente digital por medio del cual se podrá saber, en tiempo real, cual es el estado de fuerza en cada zona de la Ciudad de México y tener control puntual del personal también en materia de equipamiento. Asimismo, se cuenta ya con un Kardex, expediente electrónico, completamente nuevo, desarrollado por la misma institución y con el cual se podrá tener acceso inmediato a todo el historial del personal.

3. Uso de nuevas tecnologías para la evaluación y la capacitación. Algunas etapas de las evaluaciones para la certificación empezaron a hacerse de forma virtual a través de plataformas como Zoom, lo que evitó que el personal vulnerable tuviera que trasladarse y a la vez, mantuvo la eficiencia del Centro de Evaluación y Control de Confianza. Asimismo, durante los momentos más críticos de la pandemia, se empezaron a utilizar los medios digitales para continuar con el plan de capacitación.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

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

Por favor, precise la siguiente información (300 palabras como máximo para cada respuesta):

17

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

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

La experiencia innovadora, la instauración del Sistema Integral de Desarrollo Policial, así como componentes y acciones específicas, surge en primer lugar de un diagnóstico institucional elaborado al inicio de la administración al frente del gobierno de la Ciudad de México desde diciembre de 2018. Asimismo, de la necesidad de elaborar un plan de trabajo para dar cumplimiento a uno de los Ejes de Gobierno 2019-2024 "Cero agresión y más seguridad", de la

cual se desprende la estrategia "Más y Mejor Policía", la cual contempla la necesidad "de contar con un cuerpo policial profesional y comprometido con la seguridad de la comunidad" por medio de la "mejora de las condiciones laborales de las y los integrantes de las instituciones de seguridad ciudadana" y de "dignificar la carrera policial promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso, que se traduce en un mejor desempeño policial". A partir de este planteamiento, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la Secretaría de Seguridad Ciudadana diseñó la estrategia, así como el plan de trabajo de lo que sería el Sistema Integral de Desarrollo Policial antes descrito.

18

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

*

En el diseño de esta visión están incluidas experiencias y buenas prácticas de diversas policías, entre las que destacan, la Policía Federal de México, la Policía Nacional de Colombia, la Policía Nacional de Ecuador y The Metropolitan Police de Londres, Inglaterra.

19

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

Si bien, la iniciativa basa muchos de los elementos de sus componentes en las buenas prácticas a nivel nacional e internacional, esta fue diseñada contemplando las características propias de la Policía de la Ciudad de México, su historia, prácticas y experiencias propias. Uno de los elementos concretos que tiene de innovación esta práctica es el nuevo mecanismo que se ha implementado para la selección de dos niveles de mando, los de las y los jefes de Sector y las y los jefes de Cuadrante, el cual es inédito en la institución. En el caso de las y los Jefes de Cuadrante, desde septiembre de 2020 se publicó una convocatoria abierta para seleccionar a 2,541 policías. De esta manera, el personal que cubriera los requisitos de años de antigüedad, grado jerárquico y escolaridad que no tuviera procedimientos disciplinarios vigentes y que concluyera de forma satisfactoria un curso de formación de duración de 4 semanas, sería designado en esta posición.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

b. Valor y Beneficio Público: implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un mayor beneficio a la ciudadanía (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

300 palabras como máximo para cada respuesta.

20

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

La población meta es el estado de fuerza total de la Policía Preventiva de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, es decir, un total de 37,485 policías (9,746 mujeres y 27,739 hombres). El impacto a mediano y largo plazo es para la población de la Ciudad de México (8.8 millones de personas), dado que son quienes se beneficiarían de contar con el servicio de una policía de excelencia. Meta 1: Incrementar el número de condecoraciones y reconocimientos a mujeres policías para que sea, al menos, un 26% del total. Indicador de cobertura 1: Porcentaje de policías que reciben condecoraciones y reconocimientos con respecto del total de estado de fuerza. Meta 2: Designar al 100% de las y los mandos con base en su carrera policial y los perfiles de puesto establecidos. Indicador de cobertura 2: Porcentaje de policías que cumplen con los perfiles de puesto para ser mandos. Meta 3: Incrementar el nivel educativo del personal policial para que el 100% cuente con educación media superior. Indicador de cobertura 3: Porcentaje de policías que no cuenta con educación media superior. Meta 4: Alcanzar un porcentaje de 100% del estado de fuerza certificado. Indicador de cobertura 4: Porcentaje de policías que no cuenta con certificación.

21

Metas/Indicadores de Resultados: *

Indicador de resultados 1: Porcentaje de mujeres policías que reciben condecoraciones y reconocimientos del total de las condecoraciones entregadas. Indicador de resultados 2: Porcentaje de mandos que cumplen con los perfiles de puesto del cargo que ocupan. Indicador de resultados 3: Porcentaje de policías que concluyen su educación media superior. Indicador de resultados 4: Porcentaje de policías certificados.

22

Metas/Indicadores de Impacto: *

Indicador de impacto 1: Porcentaje de mujeres policías que participa en acciones alto impacto. Indicador de impacto 2: Porcentaje de mandos que es sancionado. Indicador de impacto 3: Porcentaje de policías que estudian licenciatura. Indicador de impacto 4: Porcentaje de la población que siente confianza en la policía.

23

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

300 palabras como máximo para cada respuesta. *

Estadísticas internas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

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

300 palabras como máximo para cada respuesta.

24

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

Fue necesario para la implementación operativa de esta práctica innovadora: 1.- Voluntad política de los actores en el gobierno. Lo anterior, tanto del ejecutivo, quien estableció este eje dentro del programa de gobierno, como del poder legislativo, el cual ha tenido la apertura para trabajar en una normatividad acorde a las necesidades en materia de seguridad de la Ciudad de México. 2.-Equipo profesional y con experiencia. Es la primera vez en décadas que al frente de la Secretaría de Seguridad Ciudadana hay un titular con trayectoria meramente policial. Lo anterior ha generado que en el centro de la estrategia estén las y los policías: sus necesidades operativas, de equipamiento, y, por supuesto, de desarrollo.

25

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

Alto, tanto del ejecutivo, quien estableció este eje dentro del programa de gobierno, como del poder legislativo, el cual ha tenido la apertura para trabajar en una normatividad acorde a las necesidades en materia de seguridad de la Ciudad de México.

26

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

Se pueden destacar tres factores críticos de éxito que han hecho posible su implementación en la Policía de la Ciudad de México: 1.- Voluntad política de los actores en el gobierno. Lo anterior, tanto del ejecutivo, quien estableció este eje dentro del programa de gobierno, como del poder legislativo, el cual ha tenido la apertura para trabajar en una normatividad acorde a las necesidades en materia de seguridad de la Ciudad de México. 2.- Equipo profesional y con experiencia. Es la primera vez en décadas que al frente de la Secretaría de Seguridad Ciudadana hay un titular con trayectoria meramente policial. Lo anterior ha generado que en el centro de la estrategia estén las y los policías: sus necesidades operativas, de equipamiento, y, por supuesto, de desarrollo. 3.- Política de seguridad que también se basa en las causas. Desde el inicio de la administración, la política de seguridad se diseñó con estrategias reactivas, pero también preventivas y estructurales. Con esta visión, se ha empezado a transitar de un modelo meramente de seguridad pública a uno de seguridad ciudadana.

27

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

En lo que respecta al marco normativo que tuvo que ser modificado están: la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de agosto de 2019; la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de diciembre de 2019, ambas promulgadas desde el Congreso local y el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México promulgada por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México.

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización: *

Alto

29

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

Recursos Financieros: Presupuesto anual de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México Recursos Humanos: Área y Número de personas Dirección General de Carrera Policial: 156 Dirección General del Centro de Evaluación y Control de Confianza: 460 Dirección General de la Comisión de Honor y Justicia: 280 Coordinación General de la Universidad de la Policía: 770 Total 1,666

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

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

Precise la siguiente información:

300 palabras como máximo para cada respuesta.

30

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

Si se considera únicamente el presupuesto para las áreas de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, área creadora y encargada de la implementación de la experiencia innovadora, este sería de \$ 22'238,921.00 USD anuales.

31

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

N/A

32

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

El costo de este proyecto no supera el beneficio del mismo. El impacto a mediano y largo plazo es para la población de la Ciudad de México (8.8 millones de personas), dado que son quienes se beneficiarían de contar con el servicio de una policía de excelencia.

33

Número total y porcentual de personal involucrado en la gestión de la práctica innovadora (nota: indicar involucramiento de actores no-estatales, caso relevante): *

Número total de personas:1,666 Número porcentual de personas: 100% de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional Dirección General de Carrera Policial: 156 Dirección General del Centro de Evaluación y Control de Confianza: 460 Dirección General de la Comisión de Honor y Justicia: 280 Coordinación General de la Universidad de la Policía: 770

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

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

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

34

Tiempo de vigencia legal: *

2 años

35

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:
(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional). *

Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de agosto de 2019 Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de diciembre de

2019, ambas promulgadas desde el Congreso local Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México promulgada por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México.

36

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

Altamente Resiliente: Si bien el Titular de la Policía de la Ciudad de México es un cargo designado -y en su caso, removido- por la Jefatura de Gobierno, la institución permanece y se mantiene funcionando a pesar de cualquier cambio en el poder ejecutivo.

37

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

Altamente Resiliente: El primer paso para que una iniciativa de este tipo tenga sustentabilidad en el tiempo y que no dependa únicamente de la voluntad política del momento, es el dejar todo establecido en el marco legal. En este sentido, toda la normatividad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana fue modificada. Por lo que de existir cambios en la autoridad administrativa, la práctica no se vería afectada.

38

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

Altamente Resiliente Los cambios en Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de agosto de 2019; Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México de diciembre de 2019 y en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México promulgada por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, la amparan.

39

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

N/A

40

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

Esta estrategia ha sido financiada completamente con el presupuesto anual destinado a la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

f. Perspectiva de Género, Diversidad y Derechos Humanos. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

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

41

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

La perspectiva de género con la finalidad de lograr la igualdad sustantiva dentro de la Policía de la Ciudad de México, es el eje transversal bajo el cual se diseñó el Sistema Integral de Desarrollo Policial por lo que todos sus componentes y acciones por medio de los que se implementa contienen medidas y acciones afirmativas para lograr el objetivo mencionado. No se puede pretender mostrar una imagen de servicio con perspectiva de género si al interior no se fortalecen las capacidades institucionales que buscan reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres policías.

42

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

Se mantiene una estrecha vinculación con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México para avanzar en un enfoque de igualdad de género al interior de la Policía.

43

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

1. Acciones afirmativas para la integración del personal que ostenta cargos de mando. Con base en un diagnóstico institucional, se identificó que, a pesar de que las mujeres representan el 26% del estado de fuerza total, únicamente ocupan 10% de los puestos de mando. Por ello, las convocatorias para la selección de este personal incluyen que, al menos un 30% de estas posiciones serán para mujeres. 2. Paridad en personal docente. Se identificó que únicamente 6% del personal docente de la Universidad de la Policía es mujer lo que genera falta de representación, inequidad y generación de estereotipos de género. Por lo anterior, se publicó una convocatoria para la selección de mujeres policías que quisieran desempeñarse como instructoras. Esto, además de abonar a la paridad e igualdad de oportunidades, busca construir un ambiente educativo de equidad.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?: *

La Secretaría de Seguridad Ciudadana cuenta con una Unidad de Género de la Dirección General de Asuntos Internos. Desde diciembre de 2019 se creó esta unidad con el objetivo de dar atención a casos en los que mujeres policías o ciudadanas hayan sufrido de violencia de género por parte del personal policial masculino de la Secretaría. Con esto se han atendido a más de 500 mujeres víctimas y se les ha dado orientación y apoyo legal, así como seguimiento y atención psicológica.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

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

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

45

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

Se realizan informes de seguridad públicos y conferencias de prensa, además se difunden los avances de la estrategia a través de boletines.

46

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

En materia de Desarrollo Policial, en específico en Régimen Disciplinario y mecanismos de condecoraciones y reconocimientos, la Comisión de Honor y Justicia, órgano colegiado encargado de determinar sanciones e incentivos al personal policial, está conformado de forma paritaria por integrantes de la institución, así como de representantes del mismo Consejo Ciudadano y de organizaciones de la sociedad civil.

47

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

La Comisión de Honor y Justicia, órgano colegiado encargado de determinar sanciones e incentivos al personal policial, está conformado de forma paritaria por integrantes de la institución, así como de representantes del mismo Consejo Ciudadano y de organizaciones de la sociedad civil.

48

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

El Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia es una instancia ciudadana que participa en todos los procesos y estrategias de seguridad implementadas por el gobierno de la Ciudad de

México, desde la evaluación de estrategias hasta campañas informativas y de atención a víctimas. En materia de Desarrollo Policial, en específico en Régimen Disciplinario y mecanismos de condecoraciones y reconocimientos, la Comisión de Honor y Justicia, órgano colegiado encargado de determinar sanciones e incentivos al personal policial, está conformado de forma paritaria por integrantes de la institución, así como de representantes del mismo Consejo Ciudadano y de organizaciones de la sociedad civil.

ANEXOS (Opcional)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

50

Anexo II. Agregar link del documento:

51

Anexo III. Agregar link del documento:

Declaración de los Participantes

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

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



52

Nombre de la/del Representante Legal: *

Marcela Figueroa Franco

53

Cargo: *

Subsecretaria de Desarrollo Institucional

54

Teléfono: *

55 5242 5000

55

Correo Electrónico: *

marcela.figueroa@cdmx.gob.mx

56

Nombre de la persona de contacto: *

Natalia García Vassallo

57

Cargo: *

Coordinadora de Asuntos Internacionales

58

Correo electrónico: *

ngarcia@ssc.cdmx.gob.mx

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2021: *

- Sí
- NO