I LEGISLATURA

CELIG
Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género

Ciudad de México, a 18 de febrero de 2021
Oficio núm. CCM/CELIG/IL/089/2021

DIPUTADA MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E

Me dirijo a Usted para comunicarle que este Centro de Estudios ha elaborado el ***Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México****,* mismo que se adjunta.

Lo anterior se realizó de acuerdo con la *Proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución por el que se instruye al Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, a elaborar un Protocolo de actuación para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual al interior del Congreso de la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 508 fracción segunda del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México*, instrumento que Usted presentó y fue aprobado por el Pleno de este Parlamento, el 20 de febrero del año anterior.

La fracción segunda del artículo citado indica que este Centro de Estudios debe: “coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual”. En este sentido, se entrega este documento a Usted, como presidenta de la Mesa Directiva del Congreso y promovente el Punto de Acuerdo, con copia a la Junta de Coordinación Política, como una primera propuesta que debe ser presentada y coordinada con diversas áreas del Congreso, con el fin de acordar de forma precisa los tramos de acción y responsabilidad que deben ser establecidos por cada una para garantizar una atención efectiva a favor de las mujeres que padezcan este tipo de violencia en el Congreso de la Ciudad de México.

Gante 15, Piso 2,
Oficina 210, Col. Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010
Tel: 51301900 y 51301980 ext. 3243

Por lo anterior, me permito solicitarle una reunión de trabajo para presentarle el Protocolo referido, con la intención de coordinar acciones con Usted, y su equipo, para avanzar en la instrumentación del mismo.

Consideramos que este tipo de aportaciones constituyen herramientas sustantivas para generar una cultura de no violencia al interior de las instituciones.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

MARTHA JUÁREZ PÉREZ
TITULAR DEL CENTRO DE ESTUDIOS
LEGISLATIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

C.c.p. Dip. Víctor Hugo Lobo Román.- Presidente de la Junta de Coordinación Política.-Presente.
Dip. Martha Soledad Ávila Ventura.- Coordinadora del Grupo Parlamentario MORENA.- Presente.
Dip. José Luis Rodríguez Díaz de León.- Vicecoordinador del Grupo Parlamentario MORENA.- Presente.
Dip. Mauricio Tabe Echartea.- Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN.- Presente.
Dip. Christian Von Roehrich de la Isla.- Vicecoordinador del Grupo Parlamentario del PAN.- Presente
Dip. Jorge Gaviño Ambriz.- Vicecoordinador del Grupo Parlamentario del PRD.- Presente.
Dip. Armando Tonatiuh González Case.- Coordinador del Grupo Parlamentario del PRI.- Presente
Dip. Miguel Ángel Salazar Martínez.- Vicecoordinador del Grupo Parlamentario PRI.- Presente.
Dip. Circe Camacho Bastida.- Coordinadora del Grupo Parlamentario del PT.- Presente.
Dip. Jannete Elizabeth Guerrero Maya.- Vicecoordinadora del Grupo Parlamentario PT.- Presente.
Dip. Fernando José Aboitiz Saro.- Coordinador del Grupo Parlamentario del PES.- Presente.
Dip. Miguel Ángel Álvarez Melo.- Vicecoordinador del Grupo Parlamentario del PES.- Presente.
Dip. Alessandra Rojo de la Viga Piccolo.- Coordinadora del Grupo Parlamentario del PVEM.- Presente

CELIG

Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género

PROTOCOLO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIRECTORIO

Titular
Martha Juárez Pérez

Coordinación Ejecutiva
Elizabeth C. Plácido Ríos

Jefatura de Departamento de Datos e Indicadores Estadísticos
Dulce Ramos Gutiérrez

Subdirección de Estudios Legislativos sobre Políticas Públicas
Yaucalli Mancillas López

Jefatura de Departamento de Apoyo de Investigación
Amelia Zapata Rojas

Subdirección de Estudios Legislativos y Comisiones
Hilda Olivia Pérez Ramírez

Jefatura de Departamento de Monitoreo Legislativo y Comisiones
Mario Cabañas Ballesteros

Subdirección de Estudios Comparados y Acuerdos Internacionales
Paulina Gabriela Delgado Rojas

Jefatura de Departamento de Apoyo de Investigación
Bernardo López Rosas

Septiembre 2020

PRIMERA VERSIÓN

Contenido

1. Antecedentes 3
2. Presentación 4
3. Contexto 6
4. Marco jurídico 9
   A. NACIONAL 10
   B. INTERNACIONAL 14
5. Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal. 17
6. Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México 18
   I. Objetivo General 18
   II. Objetivos Específicos 18
   III. Ámbito de Aplicación 18
   IV. Áreas Involucradas 18
      - Comisión de Igualdad de Género 19
      - Oficialía Mayor 19
      - Contraloría Interna 20
      - Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género 21
   V. Atención Psicológica 22
   VI. Comité De Prevención y Atención a los Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual al Interior del Congreso de la Ciudad de México 22
   VII. Criterios Generales a los que debe ajustarse la Actuación y Garantías del Procedimiento 23
      A) Procedimiento de Actuación 24
      B) Medidas de Prevención 26
      C) Proceso de Atención 26

PRIMERA VERSIÓN

PROTOCOLO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

1. Antecedentes

El pasado 18 de febrero del año en curso, la Diputada Margarita Saldaña Hernández del grupo parlamentario Acción Nacional, presentó ante el Congreso de la Ciudad de México, la PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA OFICIALÍA MAYOR, A LA CONTRALORÍA INTERNA Y AL CENTRO DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, A IMPLEMENTAR UN PROTOCOLO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES AL INTERIOR DE ESTE RECINTO LEGISLATIVO, siendo aprobado bajo las siguientes consideraciones:

Primero: Al interior del Congreso de la Ciudad de México, es necesario contar con un instrumento que contenga un mecanismo o procedimiento de actuación ante casos de acoso y hostigamiento sexual.

Segundo: De conformidad con las funciones establecidas en el Reglamento del Congreso, entre las funciones del Centro de Estudios Legislativos pata la Igualdad de Género, se establece que debe "coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual" (Artículo 508, Fracción II)

En ese sentido siendo el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, el área técnica especializada en derechos humanos e inclusión de la perspectiva de género. Dicho Centro, deberá encargarse de la elaboración de un Protocolo de Actuación para Prevenir Sancionar y Erradicar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Congreso de la Ciudad de México, para coadyuvar a promover ambientes libres de acoso y hostigamiento sexual.

Y una vez elaborado, se podrá aprobar incluso por el pleno y posteriormente implementarse por las autoridades competentes de conformidad con la Ley Orgánica del Congreso y su reglamento

Sin embargo, durante la discusión en el Pleno, se modificó el punto resolutivo para quedar de la siguiente manera:

ÚNICO: SE INSTRUYE AL CENTRO DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, A ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL INTERIOR DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 508 FRACCIÓN SEGUNDA DEL REGLAMENTO DEL CONGFRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRIMERA VERSIÓN

2. Presentación

El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la Ciudad de México, se creó por Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, el cuatro de mayo de 2018, e inició operaciones el primero de enero de 2019 la cual establece en su *Artículo 4**,** fracción XLIX, Unidades administrativas: Oficialía Mayor, Tesorería, Contraloría Interna, Coordinación de Comunicación Social, Instituto de Investigaciones Legislativas, Unidad de Estudios de Finanzas Públicas, Coordinación de Servicios Parlamentarios, del Canal de Televisión, Unidad Transparencia y el* ***Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género****.*

En el *Artículo 93 define que: Para el mejor cumplimiento de sus atribuciones el Congreso contará con los siguientes Órganos administrativos y de apoyo legislativo de carácter permanente,* entre ellos la fracción *XI.* ***Centro de Estudios para la Igualdad de Género.***

El *CAPÍTULO XI* denominado ***Del Centro de Estudios para la Igualdad de Género,*** menciona en su A*rtículo 104. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.*

De igual forma el *Reglamento del Congreso de la Ciudad de México,* en su *Sección Sexta* ***Del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género,*** señala en el *Artículo 508. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género al que refiere la Ley, es un área técnica que apoyará las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.*

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones, entre ellas, establece en sus fracciones:

PRIMERA VERSIÓN

II. ***Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso****;*

III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;

IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;

V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género

…

X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

PRIMERA VERSIÓN

3. Contexto

Para entender el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, es importante retomar las definiciones de estos conceptos a fin de dar claridad a este tipo de violencia contra las mujeres en los espacios laborales, así como conocer los datos con los que se cuentan al respecto.

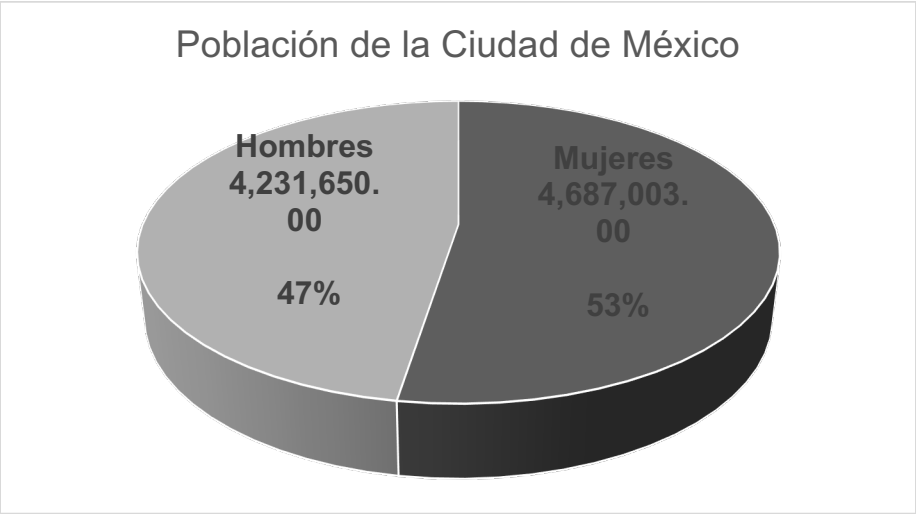
De acuerdo con la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, "El hostigamiento sexual es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y la diferencia con el acoso sexual es que en este no existe subordinación" (DOF, 2007)[1]. Se puede manifestar a través de:

- ✓ Piropos no deseados en cuanto a la apariencia física
- ✓ Exposición de carteles o pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual
- ✓ Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden
- ✓ Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa
- ✓ Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada
- ✓ Castigos, maltrato, cambio de área, asignación de actividades que no competen a la ocupación o puesto, y otras medidas al rechazar posiciones sexuales[2]

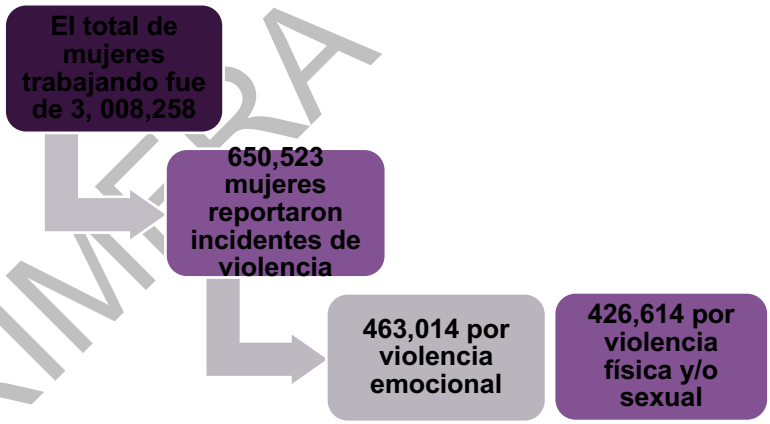
En cuanto a los datos con los que se cuentan, de acuerdo con las cifras presentadas en el Censo de Población y Vivienda de 2015, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, indica que en la Ciudad de México habitan[3]:

PRIMERA VERSIÓN

[1] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13
[2] Trabajo de Mujeres: Cuestión de Género, Secretaría del Trabajo y Previsión Social- Instituto Nacional de las Mujeres, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101096.pdf
[3] http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/poblacion/



Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) reportó en 2016[4] que, en la Ciudad de México:



[4] https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2015) reportó que en el ámbito laboral se presenta los siguientes datos:

Eventos de abandono de empleo

- Edad: Total
- Motivo de abandono del empleo**: Discriminación - acoso**
- Sexo: Mujer

Periodo	Total	Ciudad de México
Primer trimestre del 2016	9,349	932
Primer trimestre del 2017	7,643	
Primer trimestre del 2018	7,150	850
Primer trimestre del 2019	10,132	1,774

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Eventos de abandono de empleo

- Edad: Total
- Motivo de abandono de empleo: **Conflictos laborales o con sus superiores**
- Sexo: Mujer

Periodo	Total	Ciudad de México
Primer trimestre del 2016	23,416	3,826
Primer trimestre del 2017	24,254	3,247
Primer trimestre del 2018	20,237	2,183
Primer trimestre del 2019	24,866	3,011

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación Empleo

Como puede observarse con los datos mostrados en materia de empleo, discriminación, acoso y conflictos laborales con superiores, la problemática existe. De manera particular llama la atención que, para la Ciudad de México, la ENOE registra en la categoría Discriminación y Acoso, un aumento de más del doble en el total de motivo de abandono del empleo por parte de mujeres, entre el primer trimestre de 2018 y 2019. En 2018 se registran 850 y en 2019, 1,774 casos.

PRIMERA VERSIÓN

Por otra parte, es necesario conocer cómo se integra la plantilla laboral del Congreso de la Ciudad de México. De acuerdo con la información disponible en transparencia proactiva del Congreso, se cuenta con los datos del personal que labora, tanto personal de confianza, personas empleadas, diputados y diputadas; y además se tienen los datos de la sección "Nóminas", cuya área responsable es la Dirección General de Administración con fecha de publicación 15 de enero de 2020.

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Personas empleadas y personal de confianza	406	574	980
	41.43%	58.57%	

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Diputadas y Diputados	33	33	66
	50.00%	50.00%	

Elaboración propia con base a la información presentada en la página de transparencia del Congreso de la Ciudad de México

Además, la nómina se integra en total por 439 mujeres y 607 hombres

De las 27 Direcciones del Congreso de la Ciudad de México, 16 son encabezadas por hombres y 11 por mujeres.

Para poder aplicar de mejor manera el Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de la Ciudad de México, que se propone, es necesario contar con un diagnóstico exhaustivo sobre el personal que labora bajo los diferentes esquemas de contratación en el Congreso.

PRIMERA VERSIÓN

4. Marco jurídico

A. NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

…

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.

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 6" La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo".

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 10 "Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual".

PRIMERA VERSIÓN

El Artículo 11: "Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género".
Artículo 13 "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

En el Artículo 14, menciona que *"Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:*

I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

El Artículo 15 señala que *"Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:*
I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;

PRIMERA VERSIÓN

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.[5]

Y en los siguientes artículos menciona: *Artículo 18 "Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia"; Artículo 19 "Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia " y Artículo 20 "Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige".*

Ley Federal del Trabajo, establece en su *Artículo 3o. Bis* ***"****Para efectos de esta Ley se entiende por: a) "Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas"; y b) "Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".*

Menciona en el *Artículo 47" Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón": VIII. "Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo";*

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Indica en el *Artículo 3***,** que entre los principios rectores se asume *" El respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural".*

[5] http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm

PRIMERA VERSIÓN

Así mismo, se establece en el Artículo 4 en cuanto a la protección de los derechos humanos "Las autoridades deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos", bajo los principios de *"universalidad, interdependencia, indivisibilidad, complementariedad, integralidad, progresividad y no regresividad son principios de los derechos humanos; Los derechos humanos son inalienables, imprescriptibles, irrenunciables, irrevocables y exigibles"* y se establece que "*la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona".*

Y en el Artículo 6, manifiesta que "*Toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad física y psicológica, así como a una vida libre de violencia".*

De igual forma el Artículo 11, inciso C, establece: "*Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres*".

La **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal** manifiesta que *los entes públicos deberán "Implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo"*

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México** define en su Artículo 6 que entre los tipos de violencia se establece la violencia sexual como: *"Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer".*

De igual forma menciona en el Artículo 7 que entre las modalidades de violencia contra las mujeres se encuentran definidas: "*Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género"; "VII. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno del Distrito Federal*

PRIMERA VERSIÓN

se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres".

Es importante señalar que el Acoso Sexual se encuentra contenida en el **Código Penal para el Distrito Federal** y menciona en su *ARTÍCULO 179. "A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.*

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizará los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querella.

B. INTERNACIONAL

El marco normativo de la Ciudad de México se desprende de los compromisos internacionales que el estado mexicano a signado a favor de los Derechos Humanos de las Mujeres, de los cuales podemos mencionar a nivel internacional:

- ✓ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará"** (signada por el estado mexicano en 1994)

Define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.[6]

[6] https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp

PRIMERA VERSIÓN

Establece, en el *Artículo 7 "Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia".*

- ✓ **La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)** (ratificada por el Estado Mexicano en 1981 y su protocolo facultativo en 2002)

Es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU, la han adoptado 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación *de facto* de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

Este instrumento recomienda al estado mexicano, en las observaciones finales del Noveno Informe Periódico de México, en el apartado: *"Acceso a la Justicia"*, *d) "Aliente a la mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, incluida la violencia doméstica, se asegure de que las mujeres víctimas de discriminación y violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda".*[7]

- ✓ **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, está compuesto por 23 expertas en materia de derechos de la mujer procedentes del mundo entero.

De manera específica el Comité aborda el tema del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Establece en el *Artículo 11*, numeral *17 "La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo"* y numeral *18 "El*

[7] https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones_finales.pdf

PRIMERA VERSIÓN

hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil".[8]

- ✓ **Agenda 2030** (signada por el estado Mexicano en el año 2015)

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

La Agenda implica un compromiso común y universal, no obstante, puesto que cada país enfrenta retos específicos en su búsqueda del desarrollo sostenible, los Estados tienen soberanía plena sobre su riqueza, recursos y actividad económica, y cada uno fijará sus propias metas nacionales, apegándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dispone el texto aprobado por la Asamblea General.

Además de colocar como objetivo central el poner fin a la pobreza en el mundo, los ODS incluyen, entre otros puntos, erradicar el hambre y lograr la seguridad alimentaria; garantizar una vida sana y una educación de calidad; lograr la igualdad de género; asegurar el acceso al agua y la energía; promover el crecimiento económico sostenido; adoptar medidas urgentes contra el cambio climático; promover la paz y facilitar el acceso a la justicia.[9]

El *Objetivo 5 Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*, menciona en su numeral *5.5 "Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública"; 5.a "Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad" y 5.c" Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles".*

PRIMERA

[8] http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf
[9] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

5. **Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.**

El 30 de marzo de 2012, fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL", que tiene como objetivo general "*prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual"*

Establece los objetivos específicos:

a. *Contar con medida específicas para prevenir el acoso sexual al interior de las dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal.*
b. *Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias.*
c. *Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a las víctimas de acoso sexual que garantice su acceso a la justicia y a la reparación del daño.*
d. *Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional para el seguimiento y evaluación de los casos de denuncia de acoso sexual.*

Y se indica que:

"… será de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Distrito Federal"

Así mismo, establece las políticas de prevención y atención al acoso sexual, procedimientos de actuación y el seguimiento y evaluación a llevarse a cabo.

Este protocolo define que, *en el momento en que una trabajadora de cualquier de dependencia o instancia del Gobierno del Distrito Federal, identifique que se cometió contra ella una conducta de acoso sexual, podrá ponerse en contacto vía telefónica o acudir personalmente al Centro de Terapia de Apoyo, adscrito a la Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad con domicilio en Pestalozzi no. 1115, Col. Del Valle, Del. Benito Juárez, número telefónico 53 45 55 98, donde se le brindará atención especializada.*

PRIMERA VERSIÓN

6. Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México

Con base en los antecedentes descritos y el marco jurídico imperante, es que el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad presenta este **Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México.**

Este Protocolo presenta la forma en la que el Congreso de la Ciudad de México deberá atender de manera correcta y eficiente los casos de acoso y hostigamiento sexual que puedan presentarse entre el personal. Diferentes áreas tendrán responsabilidades de acuerdo con sus atribuciones y fomentará espacios laborales libres de violencia contra las mujeres.

I. Objetivo General

Prevenir, atender y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual al interior del Congreso de la Ciudad de México Federal para promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

II. Objetivos Específicos

- Contar con medidas específicas para prevenir el acoso sexual al interior del Congreso de la Ciudad de México, a través de espacios laborales que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias.
- Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a las víctimas de acoso sexual y que garantice su acceso a la justicia y a la reparación del daño

III. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo será de aplicación para todo el personal del Congreso de la Ciudad de México

IV. Áreas Involucradas

Integración de un Comité de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Congreso de la Ciudad de México.

PRIMERA VERSIÓN

Para una eficiente instrumentación del Protocolo diversas áreas del Congreso deben integrar el Comité de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso de la Ciudad de México, de acuerdo con sus funciones y atribuciones que se identifican:

- ✓ **Comisión de Igualdad de Género**

Al ser una Comisión Ordinaria *tiene por objeto el estudio, análisis y elaboración de dictámenes, comunicaciones, informes, opiniones, resoluciones y acuerdos que contribuyen al mejor y más expedito desempeño de las funciones legislativas, políticas, administrativas, de fiscalización, de investigación y de cumplimiento de las atribuciones constitucionales y legales del Congreso*[10]

- ✓ **Oficialía Mayor**

Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México

Artículo 96. *Corresponde a la Oficialía Mayor, proporcionar de manera eficaz y eficiente servicios de apoyo administrativo, en materia legal, de recursos humanos y materiales, de servicios, transparencia e informáticos que requieran las áreas e instancias legislativas y unidades administrativas del Congreso para contribuir con éstas en el logro de sus metas y objetivos.*

Reglamento de la Ley Orgánica de la Ciudad de México

Artículo 492. *La Oficialía Mayor del Congreso cuenta con carácter de órgano especializado con autonomía técnica y de gestión, a cargo de integrar y proporcionar información y estudios objetivos para contribuir al cumplimiento de sus facultades en materia hacendaria, que le corresponden las atribuciones siguientes:*

…

I. Fungir como apoderado del Congreso en los asuntos civiles, penales, mercantiles, laborales, administrativos, suscribir los convenios y contratos en los que el Congreso sea parte

…

IX. Servicios de Recursos Humanos, que comprende los de: aspectos administrativos de los servicios de carrera, reclutamiento, promoción y evaluación permanente del personal externo a los servicios de carrera, nóminas, prestaciones sociales y expedientes laborales;

…

[10] Artículo 67, Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2018/Ley_Organica_Congreso_CDMX_04_05_2018.pdf

PRIMERA VERSIÓN

XII. Servicios Jurídicos, que comprende los de: asesoría y atención de asuntos legales del Congreso
en sus aspectos consultivo y contencioso

- ✓ **Contraloría Interna**

Ley Orgánica de la Ciudad de México

Artículo 97. *El Congreso contará con una Contraloría Interna que ejercerá sus funciones en el marco del Sistema Anticorrupción nacional y local.*
…
La Contraloría presentará al Pleno, por conducto de la Junta, un informe semestral sobre el ejercicio del presupuesto de egresos del Congreso.
Las resoluciones de la o el titular de la Contraloría se darán a conocer previamente a la Junta.

Reglamento de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México

Artículo 498. *La persona titular tiene a su cargo practicar auditorías, revisiones, investigaciones y verificaciones, recibir quejas y denuncias y aplicar los procedimientos y sanciones inherentes a las responsabilidades administrativas así como conocer de los recursos de revocación, de conformidad con la Constitución Local y la ley, este reglamento y la ley de la materia y, llevar a cabo los procedimientos derivados de las inconformidades presentadas por contratistas y proveedores conforme a la normatividad aplicable.*

Artículo 499. *La persona titular tiene a su cargo practicar auditorías, revisiones, investigaciones y verificaciones, recibir quejas y denuncias y aplicar los procedimientos y sanciones inherentes a las responsabilidades administrativas así como conocer de los recursos de revocación, de conformidad con la Constitución Local y la ley, este reglamento y la ley de la materia y, llevar a cabo los procedimientos derivados de las inconformidades presentadas por contratistas y proveedores conforme a la normatividad aplicable.*

Además, tendrá las siguientes atribuciones:
…

II. Conocer e investigar los actos u omisiones de los servidores públicos adscritos a las unidades administrativas del Congreso, que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, confidencialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión: derivadas de quejas o denuncias presentadas por particulares, servidores públicos o aquellas relacionadas con auditorías y en especial las relacionadas con los procedimientos de adquisición de bienes, servicios, arrendamientos y contratación de obra pública, así como determinar e imponer las sanciones que correspondan en los términos de la Ley Federal de

PRIMERA VERSIÓN

Responsabilidades de los Servidores Públicos, las cuales se aplicarán a través del superior jerárquico del servidor público sancionado.
Asimismo, le corresponderá sustanciar y resolver los recursos de revocación que se promuevan en contra de las resoluciones que impongan sanciones a los servidores públicos del Congreso, en términos de las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables. Si las irregularidades detectadas constituyen delito promoverá las acciones legales que correspondan, informando de ello a la Junta;

…

XII. Llevar el registro de los servidores públicos sancionados de las unidades administrativas del Congreso en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;

…

XXI. Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se formulen con motivo del presunto incumplimiento de las obligaciones administrativas de las y los servidores públicos del Congreso, establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas de las y los Servidores Públicos;

XXII. Representar en el ámbito de su competencia al Congreso, ante las autoridades administrativas o judiciales, en todos los asuntos en que ésta sea parte, o aquellos que se originen derivados del ejercicio de sus atribuciones legales;

XXIII. Requerirá a las Unidades Administrativas del Congreso o a los particulares involucrados, la información necesaria para el desempeño de sus funciones;

XXIV. Supervisar la organización, sistemas, métodos y procedimientos que rigen la operación administrativa y el control de la gestión del Congreso;

- ✓ **Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género**

Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México

Artículo 104. *El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.*

De igual forma, el Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, en su *Sección Sexta* ***Del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género,*** señala en el *Artículo 508. El*

PRIMERA VERSIÓN

Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género al que refiere la Ley, es un área técnica que apoyará las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones, entre ellas, establece en sus fracciones:

II. ***Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso****;*

III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;

IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;

V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género

…

X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

V. Atención Psicológica

Se propone la creación de un área de atención psicológica que dependa de la Subdirección de Control y Supervisión de Servicios Médicos, con el objeto de brindar dicha atención a mujeres víctimas de hostigamiento o acoso sexual al interior del Congreso de la Ciudad de México, o bien, establecer un convenio de atención con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

VI. Comité De Prevención y Atención a los Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual al Interior del Congreso de la Ciudad de México

Se propone la creación de un Comité que estará integrado por las áreas antes mencionadas, las cuales deberán incorporar a personal calificado y especializado en perspectiva de igualdad y de atención a la violencia contra las mujeres:

- ✓ Diputada designada por la Comisión de Igualdad de Género

PRIMERA VERSIÓN

- ✓ Oficialía Mayor: personal con nivel de toma de decisión de la Dirección General de Administración y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Subdirección de Control y Supervisión de Servicios Médicos
- ✓ Contraloría Interna: personal de la Subcontraloría de Legalidad y Responsabilidades y de la Dirección General de Quejas y Denuncias
- ✓ Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género: asesor o asesora con el objeto de coadyuvar en sentido técnico.
- ✓ Área psicológica

El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto a la denuncia y establecerá las medidas administrativas o legales a que tenga efecto.

Asimismo, se llevará el registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual, atendiendo las responsabilidades a que haya lugar de acuerdo con la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Este Comité al estar presidido por la Comisión de Igualdad de Género, ésta será la encargada de las convocatorias para sesionar

VII. Criterios Generales a los que debe ajustarse la Actuación y Garantías del Procedimiento

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Cualquier servidora o servidor público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos los casos de posible acoso y hostigamiento sexual que conozca.

b) Cualquier persona afectada por una conducta que sea susceptible de constituir acoso y hostigamiento sexual podrá denunciarla y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo existir siempre constancia por escrito de la denuncia, aún y cuando los hechos sean denunciados en forma verbal, así como de todo lo actuado en los procedimientos.

c) Toda servidora o servidor público está obligado a tramitar las denuncias que reciba sobre casos de acoso y hostigamiento sexual, en el ámbito de sus atribuciones.

d) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

e) Se garantizará el tratamiento de los datos personales y de aquella información que

PRIMERA VERSIÓN

por disposición legal sea considerada de acceso restringido bajo las figuras de reservada o confidencial, en los términos de la legislación aplicable.

f) Los procedimientos y su resolución deberán llevarse a cabo con la mayor celeridad posible.

g) Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

I. **Respeto y protección a las personas**: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las diligencias o actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

II. **Confidencialidad:** Las servidoras y los servidores públicos que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información contenida en las denuncias presentadas o de aquellas que hayan sido resueltas o que se encuentren en proceso.

III. **Diligencia y celeridad**: El procedimiento y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida diligencia, sin demora, de forma tal que el procedimiento sea concluido en el menor tiempo posible.

IV. **Protección de la dignidad de las víctimas**: Se deben adoptar medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

V. **Prohibición de represalias**: Se prohíbe expresamente cualquier represalia en contra de las personas que denuncien el acoso y hostigamiento sexual, comparezcan a rendir su testimonio o participen en el desarrollo del procedimiento

A) Procedimiento de Actuación

Para efectos de este Protocolo, las personas que sean las encargadas de brindar la atención de las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso de la Ciudad de México deben considerar lo establecido por el Artículo 33 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo siguiente:

a) **Identificación de la problemática**. Consiste en determinar las características del problema, el tipo, modalidad de violencia o conducta delictiva, los efectos y posibles

PRIMERA VERSIÓN

riesgos para las víctimas directas e indirectas, en su esfera social, económica, laboral, educativa y cultural;

b) **Determinación de prioridades.** Consiste en identificar las necesidades inmediatas y mediatas, así como las medidas de protección que en su caso requiera la víctima;

c) **Orientación y canalización**. La autoridad o entidad a la que acuda la víctima por primera vez brindará de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible, la orientación social y jurídica necesaria y suficiente con respecto al caso de violencia que presente, realizando la canalización ante la instancia correspondiente.

d) **Brindar acompañamiento**. Cuando la condición física y/o psicológica de la víctima lo requiera deberá realizar el traslado con personal especializado al área o institución que corresponda;

e) **Seguimiento**. Son las acciones para vigilar el cumplimiento de los procedimientos de canalización contenidos en esta Ley para atender los casos de violencias contra las mujeres. En el caso de este Protocolo, específicamente para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

La **intervención especializada**, desde la perspectiva de género, para las mujeres víctimas del hostigamiento o acoso sexual se regirá, en general, por los lineamientos establecidos en el Artículo 30 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del de la Ciudad de México que señala:

III. **Atención integral:** Se realizará considerando el conjunto de necesidades derivadas de la situación de violencia, tales como la sanitaria, psicosocial, laboral, orientación y representación jurídica, albergue y seguridad, patrimonial y económica;

IV. **Efectividad:** se adoptarán las medidas necesarias para que las víctimas, sobre todo aquellas que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad, accedan a los servicios integrales que les garantice el ejercicio efectivo de sus derechos;

V. **Legalidad:** Apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencia;

VI. **Auxilio oportuno**: Brindar apoyo inmediato y eficaz a las mujeres en situación de riesgo o que hayan sido víctimas de algún delito, así como brindar protección a sus bienes y derechos; y

VII. **Respeto a los Derechos Humanos de las Mujeres:** Abstenerse en todo momento y bajo cualquier circunstancia de hacer uso indebido de la fuerza, de infligir, tolerar o permitir actos de tortura u otros tratos o sanciones crueles, inhumanos o degradantes en contra de las mujeres.

PRIMERA VERSIÓN

B) Medidas de Prevención

Con el fin de asegurar que todas las servidoras y servidores públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, el Congreso de la Ciudad de México deberá:

- ✓ Difundir por medios impresos y electrónicos, el rechazo a todo tipo de acoso y hostigamiento sexual, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, garantizando los derechos de las servidoras y servidores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

- ✓ Promover una cultura de prevención del acoso y hostigamiento sexual mediante acciones formativas e informativas de capacitación para todo el personal.

- ✓ Asumir el compromiso de denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso y hostigamiento sexual, aplicando los procedimientos establecidos en el protocolo

C) Proceso de Atención

En el momento en que una trabajadora de cualquier área del Congreso de la Ciudad de México identifique que se cometió contra ella una conducta de hostigamiento y/o acoso sexual tiene el derecho de denunciar este acto:

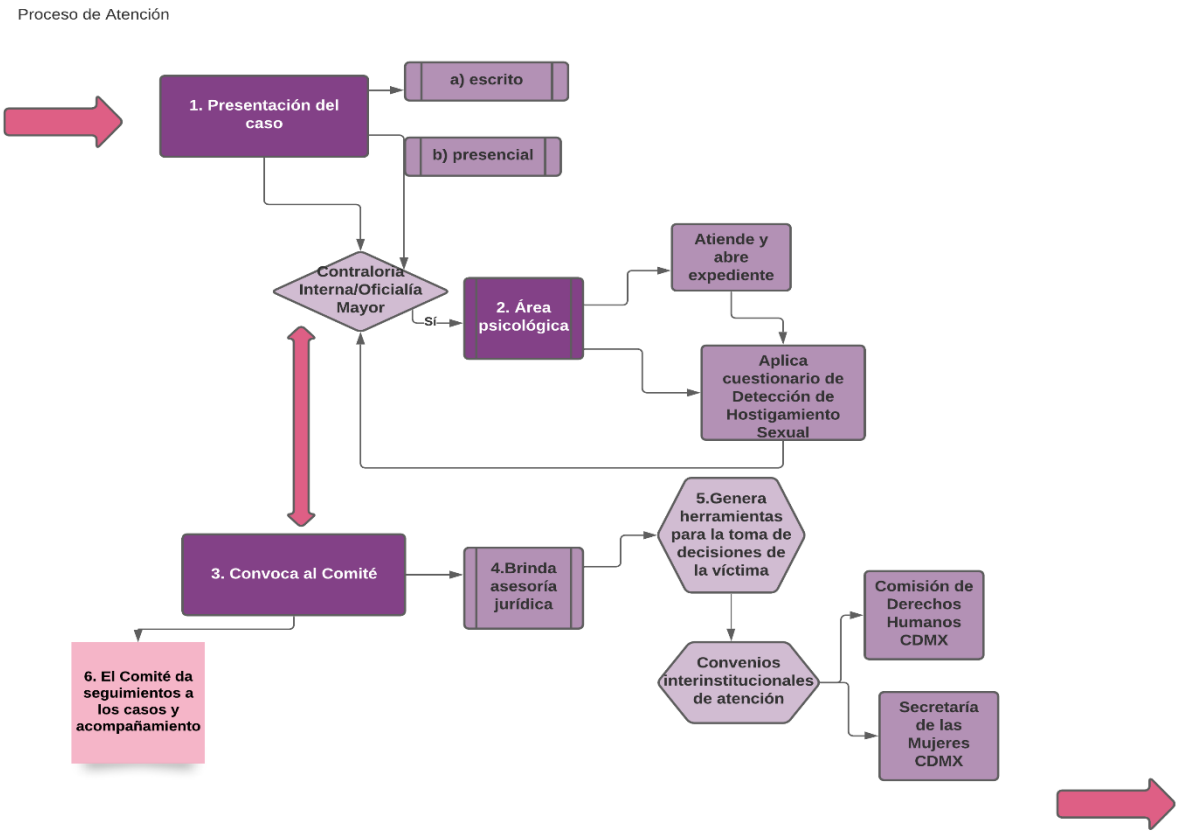
1. Para iniciar el proceso de atención se deberá presentar su caso de forma escrita o presencial al área encargada (se propone a la Contraloría Interna, toda vez que con base en sus atribuciones podría atender esta parte del proceso, o bien a otra área, como puede ser la Oficialía mayor, que se establezca cumpla con esta tarea).
2. El área psicológica deberá entrevistar y atender a la víctima y con ella, llenará el "Cuestionario de Detección de Hostigamiento o Acoso Sexual" (Anexo 1)
3. La Contraloría interna (u la otra área determinada) convocará al Comité *ad hoc* para tener conocimiento de las denuncias y analizará el caso junto con la víctima para identificar la problemática, a quien se le brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible sobre los elementos que puede aportar para la comprobación de los hechos.
4. En este sentido, el personal jurídico encargado, deberá establecer una relación de confianza encaminada también a fortalecer la toma de decisiones de la víctima, cuidando

PRIMERA VERSIÓN

en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a las mujeres las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerzan sus derechos y tengan acceso a la justicia.

5. El papel de la abogada o abogado consiste en asegurar que la víctima de acoso sexual u hostigamiento sexual pueda tomar una decisión sobre lo que hará a continuación con base en las posibles opciones que varían según el caso y los deseos de la víctima. Se propone establecer convenios interinstitucionales con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y/o la Secretaria de las Mujeres en tanto en el Congreso se cuente con un área de abogacía víctimal se garantice la atención.
6. El Comité, entre sus atribuciones, deberá dar seguimiento a los casos y tener una estrecha colaboración y líneas de comunicación efectivas con las áreas involucradas.

Ver flujograma siguiente:



Anexo 1

Cuestionario de Detección de Hostigamiento o Acoso Sexual

Nombre de la víctima

Edad

Área de Adscripción

Sexo de la persona encuestada Mujer ( ) Hombre ( )

Conductas realizadas en el lugar de trabajo	SI	NO
¿Le han realizado bromas de contenido sexual que le resulten insultantes o incómodas?		
¿Ha observado en algún lugar de la oficina imágenes de naturaleza sexual que se encuentran expuestas y le resulten incómodas?		
¿Le han dicho frases o dichos populares que le resulten incómodos u ofensivos?		
¿Ha sido presionada para aceptar invitaciones a salir con algún servidor público?		
¿Ha recibido llamadas, mensajes o correos electrónicos de naturaleza sexual no deseados, enviados por algún servidor o servidora pública?		
¿Algún servidor/a público ha tenido un acercamiento físico no deseado hacia su persona?		
¿Le han dirigido miradas morbosas?		
¿Le han dirigido gestos morbosos?		
¿Algún servidor público le ha solicitado favores sexuales de manera explícita?		
¿Algún servidor público ha ejercido violencia física, psicológica y/o laboral para obligarla a acceder a sus solicitudes de naturaleza sexual?		
¿Ha recibido alguna amenaza en caso de no acceder a las solicitudes de favores sexuales de algún servidor público?		
¿Ha sido objeto de algún tipo de represalia con motivo de rechazar alguna propuesta sexual?		

¿Qué cargo desempeña el servidor público que incurrió en alguna de las conductas anteriores? y ¿cuál es su adscripción?

¿Cuál es el nombre del servidor público que incurrió en alguna de las conductas anteriores?

PRI

CELIG

Centro de Estudios Legislativos
para la Igualdad de Género