



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN
Y
ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O
ACOSO SEXUAL
EN EL
INSTITUTO DE PLANEACIÓN
DEMOCRÁTICA
Y PROSPECTIVA
DE LA
CIUDAD DE MÉXICO**



CONTENIDO

- I. Presentación.**
- II. Objetivo General y Específicos.**
- III. Marco Jurídico.**
- IV. Definiciones.**
- V. Ámbito de Aplicación.**
- VI. Principios rectores.**
- VII. Conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.**
- VIII. Estrategia de Prevención.**
- IX. Procedimiento de atención.**
- X. Medidas de Protección.**
- XI. ANEXO Formato para la recepción de quejas para la atención de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.**



I. PRESENTACIÓN

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** mandata en el artículo 1º que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esa 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, menciona que 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, así como en el Artículo 4º, párrafo primero, que señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y que ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Asimismo, la **Constitución Política de la Ciudad de México** en su Artículo 11, apartado C. Ciudad incluyente, Derechos de las mujeres, reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género y que 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.

Cabe señalar, que México firmó en 1980 y ratificó el 23 de marzo de 1981 la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**¹, la cual prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer. A través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW), ha quedado de manifiesto que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad. En el año 2012, el COCEDAW externó al Estado mexicano, su preocupación respecto a que 3 de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y hostigamiento sexual; en este sentido, recomendó garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública de la Ciudad de México. En este marco la IPDP en cumplimiento al “Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para la prevención, atención y sanción del Acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, publicado el 30 de marzo de 2012 en la Gaceta Oficial de Distrito Federal.

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)**² fue el primer documento en el que se definió la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas el acoso sexual. Cabe destacar que, específicamente en el Artículo 7, se establece que 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, la prevención, sanción y erradicación de dicha violencia.

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.



El 01 de febrero de 2007, el Congreso de la Unión aprobó la creación de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, instrumento legal que establece bases para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como principios y modalidades para garantizarlo. Dicha Ley en su artículo 2º, mandata a los tres niveles de gobierno, a expedir normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Por otro lado, la **Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres** permite regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado. En su capítulo *De la igualdad en entre mujeres y hombres en la vida económica nacional*, artículo 34, fracción XII, establece promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

Es importante destacar, que la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México**, tiene como objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables en la Ciudad de México.

Es de resaltar que la **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México** regula, protege y garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación en los ámbitos público y privado. En específico establece la obligación de implementar en coordinación con las autoridades competentes, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de violencia o acoso por razón de sexo.

Asimismo, la ley señalada en el párrafo que antecede, en el artículo 22 dispone que *“será objetivo de la presente ley en la vida económica, garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Los Entes públicos velarán, en el ámbito de su competencia, que las personas físicas y morales, titulares de empresas o establecimientos, generadores de empleo den cumplimiento a la presente ley, para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”*; así como el artículo 23, fracción X, que establece que, para los efectos de lo previsto anterior, 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”*.

Por último, el **Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024** establece en su eje programático 1.5 numeral 1. Igualdad y Derechos, establece que los Derechos de las mujeres es un asunto de la mayor importancia, por lo que, las políticas públicas estarán orientadas a disminuir la violencia y procurar el acceso de las mujeres a la justicia.

² La Convención fue creada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Entró en vigor el 28 de marzo de 1996 y ha sido ratificada por 32 de los 35 miembros de la OEA.



En este contexto, el presente documento tiene un enfoque basado en el respeto y en la protección de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las garantías emanadas de nuestra Constitución entre las que destacan un trato digno y respetuoso a las personas que consideren ser afectadas por violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

El Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México (IPDP), comprometido con la eliminación de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, ha llevado a cabo acciones en materia de capacitación, sensibilización y difusión del documento “Cero Tolerancia al Hostigamiento y acoso sexual” en el ámbito laboral, con el propósito de que prevalezca en este Instituto un ambiente laboral de respeto y libre de violencia y discriminación.

Este documento es una guía para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de protección de derechos humanos, el cual deberán observar todas las personas servidoras públicas adscritas al Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México personas vinculadas a la Institución.

II. OBJETIVO GENERAL

Establecer las bases de actuación para las personas Servidoras Públicas del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, para promover, prevenir, proteger y garantizar el derecho a una vida libre de violencia, particularmente respecto de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, a través de acciones de prevención, atención y canalización a las autoridades que correspondan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I.** Implementar medidas de prevención de conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
- II.** Promover una cultura libre de violencia en las instalaciones del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.
- III.** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la persona que haya vivido o esté viviendo violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
- IV.** Realizar campañas de sensibilización y procesos de formación entre las personas sobre temas de derechos humanos, violencia, perspectiva de género e igualdad sustantiva.
- V.** Establecer las vías al interior del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, para conocer y orientar en los casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VI.** Llevar un registro, únicamente con fines estadísticos, de los casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, dicho registro permitirá realizar acciones de prevención.

III. MARCO JURÍDICO

En el presente Protocolo se sustenta la normativa vigente internacional, federal y local en materia de igualdad, no discriminación, erradicación de la violencia y garantía de los derechos humanos.

Internacional



1. Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW).
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém de Pará”, Brasil, 1994.
3. Declaración Universal de Derechos Humanos.
4. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
5. Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
6. El Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, Organización Internacional del Trabajo.

Federal

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma 06 de junio de 2023.
2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma 18 de mayo de 2023.
3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma 31 de octubre de 2022.
4. Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación, última reforma 27 de diciembre de 2022.
5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, última reforma 18 febrero de 2022.
6. el trabajo: Identificación, Análisis y Prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018.

Local

1. Constitución Política de la Ciudad de México, última reforma 08 de agosto de 2023.
2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, última reforma 22 de diciembre de 2022.
3. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, última reforma 27 de octubre de 2022.
4. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la ciudad de México, última reforma 15 de junio de 2022.
5. Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, última reforma 15 de junio de 2022.
6. Código Penal para el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, última reforma 04 de agosto del 2023.
7. El Código de Ética de la Ciudad de México, publicado el 7 de febrero de 2019.
8. El Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del entonces Distrito Federal, el 30 de marzo de 2012.

IV. DEFINICIONES

Acceso a la Justicia: El acceso a la justicia de las mujeres es el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias, entidades de la Ciudad de México y las Alcaldías para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros. Implica la instrumentación de medidas de protección, así como el acompañamiento, la representación jurídica y, en su caso, la reparación del daño.



Acoso Laboral: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.³

Acoso sexual: Es una forma de violencia consistente en la solicitud de favores sexuales para sí o para una tercera persona o la realización de una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad. Puede darse entre personas de igual nivel o existiendo jerarquía, que implique subordinación entre la parte agresora y la víctima. Esta conducta se encuentra prevista como delito en el **Código Penal para el Distrito Federal**.⁴

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.⁵

Debida diligencia: La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras públicas, las dependencias y entidades de la Ciudad de México, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de todas las personas.⁶

Denuncia: La manifestación de las conductas ilícitas que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona afectada o por un tercero, las cuales pueden ser: hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral, discriminación, etc., en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.⁷

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.⁸

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras en la dependencia; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las trabajadoras y trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre las personas servidoras públicas; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.⁹

³ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* Número 190

⁴ Código Penal para el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, artículo 179.

⁵ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, *Diario Oficial de la Federación* 03 de enero de 2020, pág. 2.

⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

⁷ Secretaría de las Mujeres.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y el acoso sexual* 03/01/2021, pág. 6

⁹ NOM-035-stps-2018 Factores de Riesgos Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.



Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral a la persona trabajadora, por el trabajo desarrollado.¹⁰

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de las personas trabajadoras; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la normativa aplicable, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.¹¹

Hostigamiento Sexual: Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si la persona hostigadora fuese servidora pública y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.¹²

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.¹³

Instituto: Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.

LUNAS: Unidades territoriales de atención a mujeres víctimas de violencia que brindan asesoría psicológica y legal, formación para el liderazgo y servicios comunitarios, para promover la autonomía y la exigibilidad de derechos de las mujeres y niñas.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

Órgano Interno de Control: Unidad Administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las personas servidoras públicas.

¹⁰ NOM-035-stps-2018 Factores de Riesgos Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.

¹¹ NOM-035-stps-2018 Factores de Riesgos Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.

¹² Código Penal Federal, artículo 259 BIS.

¹³ Conceptos que debes conocer Comisión Nacional de Derechos Humanos.



Perspectiva de género: Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres, establecer acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.¹⁴

Persona agresora: Quien o quienes infligen algún tipo de violencia en cualquiera de sus tipos que vulnere los derechos humanos.¹⁵

Persona Servidora Pública: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos de la Ciudad de México, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

SEMujeres: Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.¹⁶

UNADIS: Unidad de Atención a la Diversidad Sexual de la secretaría de Inclusión y Bienestar Social.

Víctima: La persona de cualquier edad que sufra algún tipo de violencia.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia contra las mujeres: Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.

Violencia de género: es un tipo de agresión física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género. Este tipo de violencia, que impacta la identidad y el bienestar de la persona afectada, se desarrolla en un sistema de relaciones de dominio de los hombres sobre las mujeres.

¹⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la Ciudad de México.

¹⁵ Secretaría de las Mujeres.

¹⁶ Protocolo para la prevención atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal (Ahora Ciudad de México), 30 de marzo 2012, pág. 4.



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.¹⁷

Violencia sexual: 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.¹⁸

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable para todas las personas servidoras públicas que laboren en el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México o estén vinculadas por razón de trabajo o prestación de servicios con la Institución.

II. PRINCIPIOS RECTORES

- 1. Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.¹⁹
- 2. Libertad y autonomía:** Capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio.²⁰
- 3. No discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a la población sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional; el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, lengua, las opiniones, orientación sexual, identidad y expresión de género o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- 4. Buena Fe:** Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Las personas servidoras públicas que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla, revictimizarla o responsabilizarla por su situación

¹⁷ Artículo 7 fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

¹⁸ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

¹⁹ Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual INMUJERES-Coahuila, pág. 24.

²⁰ Observatorio Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL) Informe anual 2011. El Salto de la autonomía de los márgenes del centro.



de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

5. **Igualdad Sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales²¹
6. **Protección y seguridad:** En el marco del cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano, una de las acciones fundamentales que debe de llevar a cabo la federación y las entidades federativas es la preservación de la integridad de las personas afectadas en sus derechos humanos, tanto directas como indirectas.
7. **Apoyo y desarrollo integral de la víctima:** Las Lunas son las unidades territoriales de atención y prevención de la violencia de género de la Secretaría de las Mujeres. Son espacios donde las mujeres que viven cualquier tipo de violencia encontrarán asesoría y acompañamiento psicológico y jurídico para salir del círculo de la violencia, además de brindar información y canalización en temas como derechos sexuales y reproductivos, Interrupción Legal del Embarazo (ILE) y desarrollo económico.
Las Lunas cuentan con un nuevo modelo de atención que identifica el nivel de riesgo en el que se encuentran las mujeres que llegan por primera vez y permite el fortalecimiento emocional de las usuarias para lograr su autonomía física.²²
8. **Confidencialidad:** La persona responsable garantizará que exclusivamente a la persona titular pueda acceder a sus datos, o en su caso, la misma persona responsable y la persona usuaria a fin de cumplir con las finalidades del tratamiento. En cualquier caso, se deberá garantizar la secrecía y la no difusión de los mismos. Sólo la persona titular podrá autorizar la difusión de sus datos personales.
9. **Legalidad:** Apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencia.
10. **Imparcialidad:** Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.²³
11. **Efectividad:** Se adoptarán en razón del reporte de los hechos y desde el marco de las capacidades institucionales las gestiones ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas presuntamente afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.²⁴
12. **Integridad:** Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.²⁵
13. **Equidad de Género:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que todas las personas accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades.

²¹ Constitución Política de la Ciudad de México.

²² Secretaría de las Mujeres.

²³ Código de Conducta del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, publicado en el año 2023, pág. 3

²⁴ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República pág. 10.

²⁵ Código de Conducta del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, publicado en el año 2023, pág. 4



1. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones y conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.²⁶

III. CONDUCTAS QUE REPRESENTAN MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.

Se enlista de manera enunciativa más no limitativa:

1. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
2. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos o roces.
3. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
4. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
5. Espiar a una persona.
6. Presionar para obtener, exhibir fotografías, imágenes en cualquier circunstancia, en ropa íntima, desnuda o con contenidos pornográficos.
7. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
8. Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que la persona acceda a invitaciones, propuestas de citas o encuentros fuera de las instalaciones de la dependencia, con el fin de realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
9. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual sin consentimiento, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
10. Iniciar conversaciones sin consentimiento a una persona sobre historias, fantasías, orientaciones sexuales o sobre su vida sexual.
11. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
12. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
13. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
14. Grabar audio o video, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
15. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

²⁶ Código de Conducta del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, publicado en el año 2023, pág. 4



16. Trato degradante, menoscabando su integridad moral.
17. Dar u ofrecer regalos a cambios de favores sexuales.
18. Tener represalias por rechazos de proposiciones sexuales.
19. Chantajos para obtener proposiciones a favores sexuales.
20. Ridiculizar a una persona enfrente de compañeros de trabajo.
21. Calumniar a una persona utilizando lenguaje agresivo.
22. Burlarse de una persona con motivo de una dolencia o discapacidad.
23. Burlarse de una persona con motivo de su vida privada.
24. Amenazar a una persona de represalias físicas o morales con motivo de su trabajo.

IV. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

El Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México realizará, de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes acciones de carácter preventivo, orientadas a disuadir las conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

- a) Difundir el manifiesto de “Cero Tolerancia al Hostigamiento y acoso sexual” periódicamente al personal del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, a través de los medios o canales de comunicación institucionales.
- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género, libre de violencia, estableciendo una la implementación de un programa de trabajo mediante campañas de sensibilización y difusión que informen y prevengan la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, así como sobre los procedimientos y las instancias donde puedan recurrir.
- c) Diseñar e instrumentar talleres, capacitaciones, pláticas, diplomados etc., en temáticas de perspectiva de género y derechos humanos, a fin de que el personal aplique los conocimientos adquiridos de la transversalización de género.
- d) Implementar una campaña de difusión del Código de Ética de la Ciudad de México, el Código de Conducta del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva y el presente Protocolo.

V. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

La persona que ha sido víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de este y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de los casos de violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto, la víctima podrá acceder a las distintas vías para la solución del caso, siguientes:

- a) Instituto, a través del enlace designado por el Titular de la Dirección General del mismo.
- b) Órgano Interno de Control del Instituto.
- c) SEMUJERES - LUNAS
- e) Juzgados Laborales.
- d) Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México



- e) Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
- f) Unidad de Atención a la Diversidad Sexual en la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social en la Ciudad de México.
- g) Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

Asimismo, se le informará a la víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil, penal o administrativo.

Actor	Actividad	plazo
Víctima	Presenta su escrito de queja, así como la información y documentación que estime pertinente, de manera física o vía electrónica, al enlace designado por la Dirección General para solicitar atención y asesoría.	Indeterminado
Enlace designado	Otorga atención y asesoría a la víctima, informándole de las autoridades a las que puede acudir, de las acciones de acompañamiento y de las medidas preventivas que se implementarán por parte del Instituto.	3 días hábiles
Víctima	Decidirá la vía que mejor considere para atender el asunto y, en caso de que no se hayan dictado medidas preventivas o considere que son insuficientes, solicitará expresamente la imposición de dichas medidas.	3 días hábiles
Enlace designado	Canalizar a la autoridad o la vía a la que eligió y/o en su caso se le dará acompañamiento.	2 días hábiles
	Una vez concluido el procedimiento por las autoridades o en las vías que la víctima eligió para atender su queja, se determinará si es necesario modificar, ampliar o retirar las medidas preventivas dictadas. Se realizará de manera trimestral un reporte con los datos de las quejas que se recibieron y su estado procesal, para efectos de estadística únicamente.	Indefinido
Fin del procedimiento		



VI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. Siempre y cuando así lo requiera la víctima, se le canalizará para atención psicológica al Centro de Atención a las Mujeres LUNAS, o en su caso, a la UNADIS.
2. Canalizar ante las abogadas de las mujeres, dependiente de SEMUJERES, las víctimas, a efecto de asesorarlas y garantizarles el acceso a la justicia.
https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/abogadas-de-las-mujeres_MP
3. Reubicación física y/o cambio de Unidad Administrativa, y/o cambio de horario de labores de la presunta víctima, o en su caso de la persona denunciada.
4. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, por un periodo determinado por su superior jerárquico.
5. Restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
6. Dar aviso y contactar con las autoridades correspondientes que conforme a sus facultades deban atender el caso.
7. Contactar a la víctima con organizaciones y redes de apoyo.
8. Cualquier otra medida encaminada a proteger y asegurar el bienestar de la víctima.



9.

VII. ANEXO ÚNICO. Formato para la recepción de quejas para la atención de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.

Ciudad de México, a ___ de _____ de 202__

A. Datos de la persona que presenta la queja: (Nombre, teléfono y domicilio opcional)

B. Datos del probable responsable: (Nombre, cargo y teléfono opcional)

C. Lugar, Fecha y Hora de los hechos:

Narración de los Hechos:

D. Nombre y cargo del Jefe Inmediato:

E. Elementos de Prueba:

F. Testigos: (Nombre y teléfono)

G. Firma de la persona quejosa:
