

JEFATURA DE GOBIERNO

(Al margen superior un escudo que dice: **Ciudad de México**.-Capital en Movimiento)

MARCELO LUIS EBRARD CASAUBON, Jefe de Gobierno del Distrito Federal, con fundamento en los artículos 122, Apartado C, Base Segunda, fracción II, incisos a) y b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, fracción II, 12, fracciones I y VIII; 67, fracciones II y III, 87 y 115 fracciones I y II del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 14 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; y, 7 y 14 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Considerando

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, lo que obliga a los integrantes de la Federación a adoptar todas las medidas necesarias a efecto de hacer efectivo ese derecho, incluidas las de carácter administrativo, las cuales deberán estar basadas en el respeto irrestricto a los derechos humanos.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981, ordena a los estados parte que se prohíba toda clase de discriminación y que se establezca la protección de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y se garantice, por conducto de las instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece como obligación de los Estados partes que sus autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Que el Acoso Sexual, ha sido considerado como una forma de violencia contra las mujeres, además de representar uno de los principales factores que generan un medio de trabajo hostil, en el cual las personas no encuentran un ambiente propicio para su desarrollo laboral, además de representar un atentado a su integridad física y emocional, y que su tolerancia fomenta una cultura de discriminación.

Que el Código Penal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, todas del Distrito Federal, así como la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contienen diversas disposiciones en las que se fundamenta la prevención, investigación y sanción del acoso sexual a través de vías judiciales o administrativas, que proveen a las víctimas de acoso sexual mecanismos para la protección y defensa efectiva de sus derechos.

Que todas las personas que forman parte de la Administración Pública del Distrito Federal deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual en el cual se rechaza y prohíba cualquier práctica de este tipo en los centros de trabajo, y por tanto no debe tolerarse estas acciones y es necesario que se proporcionen los medios necesarios para impedir que estos hechos ocurran.

Que es necesario contar con instrumentos jurídicos que protejan a las víctimas de acoso sexual en los centros de trabajo y les permitan denunciar y participar en los procedimientos penales o administrativos, que en su caso decidan ejercer con irrestricto respeto a sus derechos humanos, es por ello que he tenido a bien expedir el siguiente

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Único. Se aprueba el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, el cual se publica de manera conjunta con el presente Acuerdo y forma parte del mismo.

Transitorios

Primero. Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal para su debida observancia y aplicación en la Administración Pública del Distrito Federal.

Segundo. El presente Acuerdo entrará en vigor a los cuarenta y cinco días siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Tercero. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del presente Acuerdo, deberá capacitar a las servidoras y servidores públicos que intervendrán en los procedimientos a que se refiere el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

Dado en la Residencia del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en la Ciudad de México, a los veintiséis días del mes de marzo de 2012.- **EL JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, MARCELO LUIS EBRARD CASAUBON.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE GOBIERNO, JOSÉ ÁNGEL ÁVILA PÉREZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA, FELIPE LEAL FERNÁNDEZ.- FIRMA.- LA SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE, MARTHA TERESA DELGADO PERALTA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE OBRAS Y SERVICIOS, FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE FINANZAS, ARMANDO LÓPEZ CÁRDENAS.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE TRANSPORTES Y VIALIDAD, RAÚL ARMANDO QUINTERO MARTÍNEZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE PROTECCIÓN CIVIL, ELÍAS MIGUEL MORENO BRIZUELA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, MANUEL MONDRAGÓN Y KALB.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, EN AUSENCIA DEL SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 17 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y 24, FRACCIÓN I DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL FIRMA:EL SUBSECRETARIO DE FOMENTO DE EMPRESAS ECOLÓGICAS, ALFREDO MIGUEL MORAN MOGUEL.-EL SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL, JESÚS VALDÉS PEÑA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE SALUD, ARMANDO AHUED ORTEGA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE TURISMO, CARLOS MACKINLAY GROHMANN.- FIRMA.-LA SECRETARIA DE CULTURA, ELENA CEPEDA DE LEÓN.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, BENITO MIRÓN LINCE.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN, MARIO MARTÍN DELGADO CARRILLO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL Y EQUIDAD PARA LAS COMUNIDADES, MARÍA ROSA MÁRQUEZ CABRERA.- FIRMA.**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Contenido

I. Presentación

- 1.1. Justificación y antecedentes normativos
- 1.2. Etapas de actuación
- 1.3. Principios de actuación

II. Políticas de prevención y atención al acoso sexual

- 2.1. Objetivos y ámbito de aplicación
 - 2.1.1. Objetivo general
 - 2.1.2. Objetivos específicos
 - 2.1.3. Ámbito de aplicación
- 2.2. Definiciones
- 2.3. Compromisos
 - 2.3.1. Administración Pública
 - 2.3.2. Participación y Representación Sindical
- 2.4. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

III. Medidas preventivas frente al acoso sexual

3.1. Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de capacitación

IV. Procedimiento de actuación

- 4.1. Inicio del procedimiento
 - 4.1.1. La atención inicial
 - 4.1.2. Asistencia jurídica
 - 4.1.3. Determinación de la víctima
- 4.2. Investigación en materia penal
- 4.3. Investigación en materia administrativa
- 4.4. Investigación en materia laboral

V. Seguimiento y evaluación

- 5.1. Mecanismos de Seguimiento

VI. Anexos

Anexo 1. Cuestionario de detección de acoso sexual

Anexo 2. Cédula de registro único

I. PRESENTACIÓN

II.

Le eliminación de la violencia contra las mujeres en la Ciudad de México ha sido uno de los temas prioritarios para el Gobierno del Distrito Federal, que ha asumido plenamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y ha desarrollado mecanismos para atender todos los tipos y modalidades de violencia. Así lo refleja el propio “Diagnóstico sobre la Situación Laboral de las Mujeres Trabajadoras del Gobierno de la Ciudad de México” a partir del cual se formuló el documento: “Medidas de Política Laboral con Perspectiva de Género en el Gobierno de la Ciudad de México” instrumento que expresa la necesidad de sentar las bases para la transformación de la cultura laboral e institucional en la Administración Pública del Distrito Federal para favorecer condiciones de equidad e igualdad y erradicar las diversas formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Cabe precisar que es a partir de la entrada en vigor de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (2008); que se acelera la creación y puesta en marcha de programas y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y así como las acciones necesarias para erradicar todas las formas de discriminación que viven las mujeres en los ámbitos públicos y privados.

Como resultado del proceso de armonización de la legislación sustantiva con la LAMVLVDF, recientemente se modificó el tipo penal acoso sexual cuya redacción fue analizada a la luz de la perspectiva de género y se plantearon las modificaciones pertinentes para lograr que su construcción se tomarán en cuenta elementos que favorezcan la denuncia y sanción de este tipo de violencia.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal conceptualiza a la Violencia Institucional como 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 violencias, de tal manera que el Gobierno del Distrito Federal se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.

Es por ello que el Inmujeres-DF como órgano rector de la política pública en materia de Igualdad sustantiva y responsable de garantizar el respeto, protección y acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres ha coordinado el trabajo en la “Mesa de Cultura de Igualdad en la Administración Pública”; integrada por representantes de la Secretaría de Seguridad Pública; la Procuraduría General de Justicia del D.F. la Secretaría de Finanzas, Jefatura de Gobierno, Oficialía Mayor y Contraloría General; para promover la incorporación de medidas que permitan prevenir y atender los tipos y modalidades de elaboración y adopción de un protocolo que constituya una herramienta para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

En el contexto de ese esfuerzo y en el marco de la Coordinación Interinstitucional de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia del Distrito Federal, el resultado del trabajo interinstitucional entre la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, la Contraloría General y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, contribuyeron en la elaboración del presente.

El protocolo ha sido formulado desde la perspectiva de género y del ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres; con el fin de proporcionar a las dependencias los lineamientos y mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en contra de las mujeres que laboran en la administración pública del GDF.

Asimismo, para garantizar los mecanismos que permitan a las mujeres víctimas acceder a la justicia pronta y expedita, a ejercer una vida libre de violencia atendiendo a los principios de la no discriminación, confidencialidad, trato digno a la víctima y debida diligencia.

1.1. Justificación y antecedentes normativos

En el ámbito nacional:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce como derechos fundamentales la igualdad y no discriminación por razón de sexo (Artículos 1, párrafo tercero y 4, primer párrafo), los derechos de la víctima u ofendido (Artículo 20, apartado C), así como el derecho al trabajo (Artículo 123).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, establece en el artículo 6, los tipos de violencia contra las mujeres, refiriéndose en la fracción V a la violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Además es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. En el Título II Modalidades de la Violencia, Capítulo II de la violencia laboral y docente artículo 10, indica que una modalidad de violencia contra las mujeres es la violencia laboral, la cual se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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, haciendo referencia en el artículo 13 párrafo segundo, que 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 correspondencia con lo anterior el artículo 14 establece que las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: Establecer las

políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en sus relaciones laborales; en fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, para efectos del hostigamiento o acoso sexual el artículo 15 establece entre otras que los tres órdenes de gobierno deberán: Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, establece en el artículo 6 que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, el artículo 39 indica que será objetivo de la Política Nacional: Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982, en el artículo 8 fracción VI, determina que todo servidor público, tiene la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con quien tenga relación con motivo de este, y su incumplimiento motiva el procedimiento y aplicación de las sanciones establecidas en el artículo 13, las cuales pueden consistir desde una amonestación hasta la inhabilitación temporal para desempeñar cargos o comisiones públicos.

Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, en el artículo 3 se establece: que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No o podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo, en el artículo 47, fracciones II, III, VIII, indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o por actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, en el artículo 46, fracción V inciso a) indica que es causa para cesar a un trabajador, y como consecuencia, la suspensión de los efectos de su nombramiento, las faltas de probidad u honradez.

En el ámbito internacional:

La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que establece que los Estados parte deben adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, particularmente, adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) que establece como violencia contra la mujer el acoso sexual en el lugar de trabajo, por lo que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes, así como las instituciones deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer y adoptar, entre otras, las medidas administrativas apropiadas para el cumplimiento de esa obligación.

El Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 señala: que el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

La Recomendación General número 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se estima pertinente hacer referencia a su artículo 11, que en su numeral 17 dispone: La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Además en el numeral 18 indica que hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este 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 podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

Recomendaciones concretas

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que: Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo

En el ámbito del Distrito Federal: El Código Penal para el Distrito Federal Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002, en el capítulo III se tipifica el delito de Acoso Sexual, artículo 179, que establece que 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 utilizara 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 querrela.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, que entró en vigor el 8 de marzo de 2008 y que establece en su artículo 6 como un tipo de violencia sexual el acoso sexual, además, indica que una modalidad de violencia contra las mujeres es la violencia laboral y en correspondencia con lo anterior, el artículo 15 establece para las Dependencias y entidades del Distrito Federal, así como para las 16 Delegaciones, la obligación de fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como de establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, que entró en vigor en mayo de 2007 y que establece en su artículo 16 fracción primera; el Sistema para la Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres del Distrito Federal, deberá establecer lineamientos mínimos en materia de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación por razón de sexo. Asimismo en su fracción 13 prevé establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además se establece en su artículo 23, 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.

El Programa General de Desarrollo 2007-2012, establece la Equidad como uno de los siete ejes estratégicos; además de que el tratamiento de cada uno de estos ejes tiene tres perspectivas, siendo la primera la Equidad de Género. En los objetivos del Eje 2. Equidad establece en el 2.5.3. Erradicar la violencia y discriminación de que son objeto las mujeres y consolidar el pleno uso de sus derechos. y en 2.5.4. Instituir la perspectiva de género como criterio fundamental, permanente, en la formulación y ejecución de las políticas públicas. Así mismo dentro de los objetivos del Eje 3. “Seguridad y justicia expedita”, en el numeral 3.5.5. Menciona el consolidar un modelo preventivo, que privilegie la investigación, análisis y seguimiento de las actividades delictivas.

El Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, considera en la Estrategia 1.2. Promover Normas Laborales en las Dependencias del Gobierno del Distrito Federal. Meta 1.2. Generar una Política aplicable a toda la Función Pública del Gobierno del Distrito Federal para disminuir la desigualdad y el acoso por razón de género. En la Estrategia 1.3. hace referencia a Incorporar la Igualdad de Género en Dependencias Gubernamentales. Meta 1.3. Establecer mecanismos de fortalecimiento de la igualdad de género al interior de las dependencias del Gobierno del Distrito Federal, para fomentar la equidad de género. En la Estrategia 2.1. Se menciona Prevenir la Violencia contra las Mujeres. Meta 2.1. Reducir el índice de violencia contra las mujeres para aumentar su calidad de vida, y en la Estrategia 2.2. Hace referencia a Asegurar la Atención Integral y Reparación del Daño a las Mujeres Víctimas de Violencia.

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en el numeral 21.3 “Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las mujeres”, apartado 1447 refiere que el Programa Especial de Atención a Mujeres Trabajadoras hará el seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y cualquier otra forma de discriminación en el ámbito laboral. Y por su parte, el numeral 21.7 “Derecho a una vida libre de violencia de las mujeres” establece en el apartado 1480 el impulso a la creación en los centros de trabajo de la Administración Pública del Distrito Federal de mecanismos y estrategias de prevención, protección y erradicación de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de marzo de 2008 que incorpora las reformas publicadas el 29 de agosto de 2011, establece en el artículo 8 párrafo segundo que la información de carácter personal es irrenunciable, intransferible e indelegable, por lo que ninguna autoridad podrá proporcionarla o hacerla pública, salvo que medie consentimiento expreso del titular.

En el artículo 11 párrafo tercero se establece: Que toda la información en poder de los Entes Obligados estará a disposición de las personas, salvo aquella que se considere como información de acceso restringido en sus distintas modalidades, relacionado con el artículo 36 párrafo primero en el que se establece que la información definida en la Ley como de acceso restringido, en sus modalidades de reservada y confidencial, no podrá ser divulgada, salvo en el caso de las excepciones señaladas en la misma; y el artículo 37 Fracciones VIII y IX, prevé como información reservada los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio, mientras la sentencia o resolución de fondo no haya causado ejecutoria. Una vez que dicha resolución cause estado los expedientes serán públicos, salvo la información reservada o confidencial que pudiera contener y cuando se trate de procedimientos de responsabilidad de los servidores públicos, quejas y denuncias tramitadas ante los órganos de control en tanto no se haya dictado la resolución administrativa definitiva. El artículo 12 fracción V, establece que los entes obligados deberán asegurar la protección de los datos personales en su posesión con los niveles de seguridad adecuados previstos por la normatividad aplicable y el artículo 38 fracción I, establece; que se considera como información confidencial los datos personales que requieran del consentimiento de las personas para su difusión, distribución o comercialización y cuya divulgación no esté prevista en una Ley en relación con el artículo 39 párrafo primero, establece que las autoridades competentes tomarán las previsiones debidas para que la información confidencial que sea parte de procesos jurisdiccionales o de procedimientos seguidos en forma de juicio, se mantenga restringida y sólo sea de acceso para las partes involucradas, quejosos, denunciantes o terceros llamados a juicio.

Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 03 de octubre de 2008, establece en el artículo 1, su objeto de establecer los principios, derechos, obligaciones y procedimientos que regulan la protección y tratamiento de los datos personales en posesión de los entes públicos. En el artículo 2 párrafo tercero, hace referencia a que se consideran datos personales: La información numérica, alfabética, gráfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a una persona física, identificada o identificable. Tal y como son, de manera enunciativa y no limitativa: el origen étnico o racial, características físicas, morales o emocionales, la vida afectiva y familiar, el domicilio

y teléfono particular, correo electrónico no oficial, patrimonio, ideología y opiniones políticas, creencias, convicciones religiosas y filosóficas, estado de salud, preferencia sexual, la huella digital, el ADN y el número de seguridad social, y análogos. En el artículo 6 indica que corresponde a cada ente público determinar, a través de su titular o, en su caso, del órgano competente, la creación, modificación o supresión de sistemas de datos personales, conforme a su respectivo ámbito de competencia.

Artículo 13: Los entes públicos establecerán las medidas de seguridad técnica y organizativa para garantizar la confidencialidad e integridad de cada sistema de datos personales que posean, con la finalidad de preservar el pleno ejercicio de los derechos tutelados en la presente Ley, frente a su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado, de conformidad al tipo de datos contenidos en dichos sistemas. En el capítulo V artículo 21 se establecen las obligaciones de los entes públicos en relación al sistema de datos personales.

1.2. Etapas de Actuación.

1.2.1. El personal especializado que se encargue de la atención de las presuntas víctimas de acoso sexual en la Administración Pública debe considerar, en términos de lo establecido por el artículo 33 de la Ley 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 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 a la 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.

1.3.- Principios de Actuación.

Principios de actuación del personal que intervenga en el procedimiento:

- ☐ Compromiso Institucional.
- ☐ Imparcialidad.
- ☐ Legalidad.
- ☐ Guardar la debida confidencialidad de la información.
- ☐ Aplicar la perspectiva de género.
- ☐ Debida diligencia, dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.
- ☐ Gratuidad de los servicios.

La intervención especializada, desde la perspectiva de género, para las mujeres víctimas del acoso sexual se regirá por los lineamientos establecidos en el artículo 30 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal que señala:

- a. 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;

- b. 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;
- c. Legalidad: Apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencias; 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
- d. 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.

II. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL

2.1. Objetivos y ámbitos de Aplicación

2.1.1. 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.

2.1.2. Objetivos Específicos.

- a. Contar con medidas 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.

2.1.3. Ámbito de Aplicación.

El presente protocolo será de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Distrito Federal.

2.2. Definiciones.

- a. Acceso a la justicia: El acceso a la justicia de las mujeres es el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias y entidades del Distrito Federal 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.
- b. Acoso Sexual: Es toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada que ocasiona un perjuicio físico, emocional o económico a quien lo recibe. Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo.
- c. El Código Penal para el Distrito Federal define el acoso sexual en su artículo artículo 179, en los siguientes términos:

“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 utilizara 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.”

- d. 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 y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;
- e. 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
- f. Clima laboral: El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto y genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.
- g. Confidencialidad: El principio de confidencialidad guarda una especial importancia en el desenvolvimiento del procedimiento de acoso sexual, lo anterior se debe a que procura proteger a la víctima de eventuales represalias en su contra.
- h. Cultura Institucional: Se define como un sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.
- i. Debida diligencia: La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos, las dependencias y entidades del Distrito Federal, para dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable con el fin de garantizar los derechos de las mujeres.

2.3. Compromisos

2.3.1. Administración Pública: La Administración Pública, como lo establece el artículo 3, fracción V, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, es el conjunto de órganos que componen la administración centralizada, desconcentrada y paraestatal, instituciones en las que se debe prevenir y no tolerar el acoso sexual.

Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos y para 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, cada unidad administrativa de la Administración pública deberá:

- a. Difundir por medios impresos y electrónicos, el rechazo a todo tipo de acoso 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. Esta difusión deberá realizarse a todo el personal de la unidad administrativa.
- b. Promover una cultura de prevención del acoso sexual mediante acciones formativas e informativas de capacitación para todo el personal de las unidades administrativas.
- c. Asumir el compromiso de denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, aplicando los procedimientos establecidos en el protocolo.

- d. Asesorar a las víctimas de acoso sexual.
- e. Las Dependencias que integran la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal deberán prever los recursos presupuestales etiquetados en el Presupuesto de Género: Resultado 13 “Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres” del ejercicio fiscal 2012 para la implementación del presente protocolo.

2.3.2. Participación y representación sindical: Los sindicatos que representen a las personas trabajadoras de la administración pública participarán en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal.

2.4. 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 jerárquico inmediatos o mediatos los casos de posible acoso sexual que conozca.
- b. Cualquier persona afectada por una conducta que sea susceptible de constituir acoso 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 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 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 sexual.
 - v. Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia en contra de las personas que denuncien el acoso sexual, comparezcan a rendir su testimonio o participen en el desarrollo del procedimiento.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL

3.1. Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de capacitación

El protocolo debe difundirse de tal forma que llegue a ser conocido e identificado por todas las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública del Distrito Federal y podrá realizarse de la siguiente forma:

- a. Documentos de divulgación que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como en los portales de Internet donde podrán descargarlo.
- b. Campañas para explicar el contenido del protocolo, derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las sanciones y responsabilidades establecidas en la legislación aplicable.
- c. Capacitación para las personas que van a participar en el procedimiento y que asistirán a las víctimas sobre los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar en cada una de las partes implicadas.
- d. Capacitación general sobre el contenido del protocolo para las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública del Distrito Federal.
- e. Elaboración de estadísticas con información desagregada por sexo, número de intervenciones y casos de acoso sexual, las cuales serán publicadas en la ventanilla única de transparencia de la Administración Pública, la cual deberá estar apegada a la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal.
- f. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implementación de los procedimientos.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Inicio del procedimiento

En el momento en que una trabajadora de cualquier 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 n° 1115, Col. Del Valle, Del. Benito Juárez, número telefónico 53 45 55 98, donde se le brindará atención especializada.

4.1.1. La Atención inicial que brindará el Centro de Terapia de Apoyo a la Víctima será en los siguientes Términos:

- a. Si el primer contacto con la víctima es vía telefónica, la servidora o servidor público que la atienda, le brindará la atención con calidad, calidez y con la debida diligencia, proporcionándole la información y asesoría que el caso requiera, con la finalidad de que la víctima acuda a las instalaciones del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales a recibir la atención personalizada.
- b. Si la víctima de acoso sexual acude personalmente al Centro de Terapia de Apoyo, quien le brindará la atención inicial será el personal especializado adscrito a la Subdirección del Área Clínica de dicho centro.

La atención que se le brinde tendrá por objeto la intervención en crisis, cuando así se requiera, y la valoración del estado psicoemocional de la víctima. A través de la entrevista que realice el personal especializado recabará toda la información posible con relación al evento de acoso sexual en la cédula única de registro¹, abriendo el expediente individual correspondiente para el control y seguimiento de la atención especializada.

¹ El formato de la Cédula Única de Registro se encuentra en el Anexo 4

El personal de la Subdirección del Área Clínica, brindará información sobre los servicios que presta el Centro de Terapia de Apoyo.

Así mismo realizará un informe Psicológico de la víctima, donde conste el estado emocional resultado del acoso sexual, el cual se integrará al expediente y definirá la atención psicológica subsecuente.

Ofrecerá a la víctima atención jurídica, canalizándola mediante oficio y copia de su expediente a la Subdirección de Asistencia Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a la Víctima.

La Procuraduría General de Justicia, a través del Centro de Terapia de Apoyo realizará el registro de los casos de denuncia en la “Base única de Registro de Denuncias de Servidoras Públicas Víctimas de Acoso Sexual”. Para el análisis correspondiente de la información, así como para garantizar la confidencialidad de la misma; sólo tendrá acceso a la Base de Datos el personal de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal que tenga autorización para ello.

4.1.2. Subdirección de Asistencia Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a la Víctima

La Subdirección de Asistencia Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a la Víctima, recibe mediante oficio copia del expediente de la víctima que incluye cedula única de registro e informe psicológico y turna a una abogada o abogado especialista adscrita/o al Área, quien brindará atención a la víctima de acoso sexual con perspectiva de género y la debida diligencia como a continuación se menciona:

- a. Analizará el caso junto con la víctima para identificar la problemática, y 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.
- b. En este sentido, la abogada o abogado deberá establecer una relación de confianza encaminada también a fortalecer la toma de decisiones de la víctima, cuidando 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.
- c. El papel de la abogada o abogado victimal, consiste en asegurar que la víctima de acoso 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.

4.1.3. Determinación de la víctima

Una vez que la víctima ha recibido la asesoría jurídica respecto a los procedimientos de atención victimal para casos de acoso sexual, podrá decidir la o las vías legales más adecuadas conforme a su caso, procediéndose como a continuación se menciona:

4.2. Investigación en materia penal

Si la víctima ha decidido presentar su querella por el delito de acoso sexual procederá lo siguiente:

- a. La abogada o abogado adscrito a la Subdirección del área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas le brindará la asesoría necesaria y suficiente respecto al procedimiento penal haciendo énfasis en la primera acción que corresponde a la presentación de su querella, los términos en que debe realizar su comparecencia ante el Ministerio Público correspondiente, preferentemente en cualquiera de las 6 Fiscalías de Delitos Sexuales, informándole también que puede presentarla en forma escrita, verbal o a través del portal electrónico de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como lo referente a su ratificación, asegurándose de que la víctima precise en su declaración los hechos motivo de la querella y las circunstancias del lugar tiempo y modo en que ocurrieron.

Es importante informar a la víctima sobre el significado y la trascendencia del otorgamiento del perdón.

- b. La abogada o abogado victimal adscritos a la subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo, deben brindar a la víctima la asesoría respecto a sus derechos en la Averiguación previa o en el proceso penal, de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.
- c. Si la víctima decide acudir personalmente a presentar su querrela, la abogada o abogado adscrito a la subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas, realizará acompañamiento, preferentemente a alguna de las Agencias del Ministerio Público adscritas a la Fiscalía Central de Investigaciones para la atención de Delitos Sexuales.
- d. Si la víctima decide presentar su querrela en forma escrita y/o a través del portal electrónico de la PGJDF, la abogada o abogado adscrito a la Subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas, realizará lo conducente con la finalidad de que la querrela se presente con la formalidad que se requiere, cuidando que se precisen los hechos y las circunstancias del lugar, tiempo y modo en que ocurrieron, si la víctima está de acuerdo, procederá a firmarla.

Una vez que el Ministerio Público inicie la Averiguación previa por el delito de acoso sexual, la víctima solicitará previa asesoría de la abogada o abogado victimal una copia simple de la Averiguación. En caso de cumplir con los requisitos de procedibilidad, en ese mismo acto ratificará su denuncia.

A partir de este momento durante la integración de la Averiguación Previa y el procedimiento penal, la víctima será asistida por una abogada o abogado victimal, ya sea que se trate del personal adscrito al Sistema de Auxilio a Víctimas del Delito o bien por el personal designado por la Subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas, para la atención y seguimiento del caso.

La persona designada como abogada/o victimal, desempeñará su encargo conforme a las facultades y atribuciones que la normatividad vigente les confiere; actuando en todo momento con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de acoso sexual en el procedimiento penal que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño.

Quienes presten la representación legal tendrán de manera enunciativa más no limitativa las siguientes atribuciones:

- a. Realizar las acciones necesarias para salvaguardar los derechos de las víctimas de acoso sexual;
- b. Proporcionar a las víctimas de acoso sexual de forma clara y detallada la asesoría jurídica en relación al delito de acoso sexual;
- c. Informarle a la víctima acerca de los alcances de las diligencias en las que van a participar durante la Averiguación previa y el proceso penal, así como los derechos que tiene la víctima conforme a lo establecido en el artículo 20, apartado C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 9 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal y demás normatividad aplicable vigente;
- d. Informará a la víctima sobre las obligaciones que tiene el Ministerio Público para la debida integración de la Averiguación Previa de acuerdo a lo establecido en el artículo 21, párrafo primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 9 bis, del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal y demás normatividad en la materia;
- e. Informar y orientar a la víctima sobre las medidas u órdenes de protección, el procedimiento de solicitud y los alcances de los mismos;
- f. En caso de que la víctima requiera medidas de protección deberá solicitarlas directamente o hacer la recomendación por escrito al titular del Ministerio Público responsable de la indagatoria para que resuelvan lo conducente en el ámbito de su respectiva competencia;
- g. Realizará el seguimiento continuo y representación legal durante la integración de la Averiguación previa;
- h. Deberá estar al pendiente de la determinación que asuma el titular del Ministerio Público responsable de la indagatoria en relación al ejercicio o no de la acción penal, con la finalidad de mantener informada a la víctima; y realizar los recursos de impugnación cuando sea necesario;

- i. Una vez que el Ministerio Público, determina el ejercicio de la Acción penal y realiza la consignación ante el juez penal, la abogada o abogado victimal, dará puntual seguimiento al proceso, por lo que en términos de la ley procesal penal aplicable deberá apersonarse, con la finalidad de ser parte en el mismo, y realizar todas las acciones que la normatividad le confiere con el propósito de demostrar la comisión de delito de acoso sexual, y mantener informada a la víctima del estado que guarda el proceso, brindándole la asesoría legal conducente;
- j. Deberá Acompañar a la víctima en todo momento, ya sea al Ministerio Público o al Juzgado Penal correspondiente, para el desahogo de las diligencias en las que tengan que intervenir, e informarse del estado que guarde la indagatoria o el proceso, brindando a la víctima la asesoría correspondiente;
- k. Interpondrá durante el proceso penal cuando sea necesario y de acuerdo a la normatividad vigente, los recursos de impugnación procedentes.

4.3. Investigación en materia administrativa²

Para garantizar la debida diligencia en este procedimiento, la Contraloría General del Distrito Federal deberá contar con servidoras y servidores públicos especialistas en leyes de protección hacia las mujeres, derechos de las mujeres sus mecanismos nacionales e internacionales; manejen la perspectiva de género, conozcan el presente protocolo y lleven su seguimiento. Asimismo deberán aceptar el compromiso de consolidar un espacio de escucha y de atención sobre el acoso sexual, de tal forma que puedan proporcionar a las víctimas la atención especializada que se requiere en estos casos.

La indagación acerca de la denuncia durante el procedimiento administrativo, debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de la víctima.

Si la víctima decide que se dé vista a la Contraloría General procederá lo siguiente:

- a. La Subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA), canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye la cédula única de registro y el informe psicológico a la Contraloría General del Distrito Federal.
- b. Una vez que la Contraloría General tenga conocimiento de hechos relativos a acoso sexual, iniciará el procedimiento de investigación correspondiente y en su caso el procedimiento administrativo disciplinario en términos de la legislación aplicable.
- c. Durante la etapa del procedimiento de investigación la víctima tendrá acceso al expediente y podrá aportar los elementos de prueba a efecto de integrar el mismo.
- d. Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido.
- e. Una vez que haya concluido el procedimiento administrativo disciplinario y que la resolución haya quedado firme podrá consultar el resultado en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del D.F.

4.4. Investigación en materia laboral

Si la víctima opta por el procedimiento laboral, procederá lo siguiente:

- a. La Subdirección del Área Jurídica del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas, canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye cedula única de registro e informe psicológico a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal;

² Conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

- b. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, turnará el expediente de la víctima a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, donde se asignará una abogada o abogado para su análisis y seguimiento;
- c. La abogada o abogado adscrito a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, analizará el expediente junto con la víctima para identificar la problemática, ofrecerle y explicarle de manera clara y sencilla las opciones de apoyo con las que cuenta para su protección, tomando en consideración el tipo de contratación que tenga el agresor;
- d. Realizará todas las acciones necesarias para salvaguardar los derechos de las mujeres víctimas de acoso sexual, de acuerdo a las atribuciones que le confiere la normatividad vigente.

En caso de que la víctima de acoso sexual sea hombre podrá presentar directamente su queja en la Contraloría General, su querrela ante la agencia del Ministerio Público que corresponda o bien acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

5.1. Mecanismos de Seguimiento

La Coordinación Interinstitucional de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal a través de su Comité de Acceso a la Justicia será la instancia técnica encargada de dar seguimiento y evaluar la debida aplicación del presente Protocolo en los casos de denuncia registrados en la Base única de Registro de Denuncias de Servidoras Públicas Víctimas de Acoso Sexual.

La Dirección de Coordinación del Sistema de Unidades del Inmujeres-DF será la encargada de realizar las tareas de enlace y articulación entre el o la abogada victimal, las dependencias y el Comité de Acceso a la Justicia.

La Procuraduría General de Justicia, la Contraloría General y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo proporcionarán semestralmente al Comité las estadísticas de denuncias así como el estado procesal de los casos de acoso sexual que conozca, en que la víctima haya decidido iniciar el trámite de alguno de los procedimientos presentados en este Protocolo, cumpliendo con el principio de confidencialidad a la que obliga la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal y demás normatividad vigente.

En lo referente a la revisión de casos, se deberá tomar en consideración si las servidoras y servidores públicos responsables de atender a víctimas de acoso sexual se ajustaron al contenido del protocolo, si se aportaron los elementos probatorios de la conducta de acoso sexual y en su caso, se realizaron los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos descritos en este documento.

El Comité deberá elaborar un informe que contenga los obstáculos, errores u omisiones que dificultaron la atención, investigación y actuación en beneficio de las víctimas de acoso sexual con el objetivo de realizar sugerencias que permitan enmendar, subsanar o corregir los mismos.

Como parte del seguimiento de casos y a partir del informe señalado en el párrafo anterior, el Comité deberá detectar las necesidades de capacitación de las áreas y/o personal responsable de dar seguimiento y cumplimiento al presente protocolo.

Si durante el proceso de revisión de casos se detectare alguna irregularidad en cuanto a la actuación de servidoras y servidores públicos responsables de la implementación de este protocolo, se dará vista a la Contraloría General del Distrito Federal para que intervenga de acuerdo con sus atribuciones.

El “Comité de Acceso a la Justicia” enviará semestralmente un informe al pleno de la Coordinación Interinstitucional, del estado que guardan los casos de denuncias registrados en la “Base única de Registro de Denuncias de Servidoras Públicas Víctimas de Acoso Sexual” con el propósito de garantizar el acceso a la justicia, la atención pronta y expedita de las víctimas.

VI. ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de Detección de Acoso Sexual

Conteste las siguientes preguntas.

Nombre de la víctima

Edad.....

Dependencia.....

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?_____

Anexo 2 Cédula de Registro Único

Fecha de la entrevista	
Datos de la Víctima	
Nombre	
Edad	
Dependencia en la que labora	
Puesto desempeñado	
Área de adscripción	
Nombre y puesto de su jefa o jefe inmediato	
Teléfono, domicilio* o correo electrónico para contactarla *En caso de proporcionar el domicilio, se deberá resguardar dicha información de acuerdo a lo estipulado por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del D.F.	
Datos del Agresor	
Nombre	
Edad	
Puesto	
Área de adscripción	
Nombre y puesto de su jefa o jefe inmediato	
Hechos relativos al acoso sexual	
Relación laboral con el probable agresor	
¿Cuál fue la conducta realizada por el probable agresor?	
¿Cuándo se suscitó la conducta?	
¿La conducta de acoso sexual que refiere ha sido por única vez o se ha dado en diversas ocasiones?	
¿En qué lugar (es) se realizó (realizaron) la (s) conducta (s)?	
¿Alguna persona tiene conocimiento de los hechos? ¿Quién, quienes?	
¿Ha recibido amenazas por parte del probable agresor? ¿En que han consistido?	
¿Qué consecuencias en su vida personal, laboral, familiar y/o social ha tenido a partir del acoso sexual que refiere?	
¿Ha sufrido alguna otra consecuencia? Dolor en alguna parte del cuerpo () Malestares estomacales () Tristeza () Angustia () Aislamiento () Alteraciones en los hábitos: De sueño () De alimentación () De limpieza () Irritabilidad Miedo () Llanto constante () Otros (describa) _____ _____ _____	

¿Ha comentado con alguien que fue víctima de acoso sexual? ¿Quién es la persona a la que le comentó?		
¿Ha acudido a algún lugar a solicitar ayuda? ¿Qué respuesta ha recibido?		
Servicios Brindados a la Víctima		
Orientación	SÍ ☐	NO ☐
Asesoría jurídica	SÍ ☐	NO ☐
Canalización	SÍ ☐	NO ☐
Instancia a la que se canaliza a la víctima		
Datos de la persona que atendió a la víctima		
Nombre y apellidos		

Firma de la Víctima

Firma de servidor(a) público(a)
que atendióCONSENTIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO
DE DATOS PERSONALESFECHA __/__/__
DÍA MES AÑO

Una vez que he sido enterado o enterada de la existencia del Sistema de Datos Personales denominado Sistema de Datos personales para Víctimas de Delitos Sexuales y que los mismos serán recabados, protegidos, incorporados y tratados, por ser necesarios para la atención integral que proporciona este centro, cuya finalidad es la de brindar atención jurídica, psicológica, médica y de trabajo social, y que los mismos serán utilizados para fines estadísticos que permitan establecer políticas públicas de acción victimal.

También se informa que mis datos proporcionados, no podrán ser difundidos sin mi consentimiento expreso, salvo las excepciones previstas en la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal.

Asimismo, se me informa que la responsable del Sistema de Datos personales es la Lic. Blanca Rosalía Pantoja Avilés, Directora del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA) y para poder ejercer mis derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, así como la revocación del consentimiento, se realizará ante la oficina de Información Pública de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (P.G.J.D.F) ubicada en la calle General Gabriel Hernández, No. 56, 5to piso, Col. Doctores, Del. Cuauhtémoc.

Después de leer esta información está usted de acuerdo en que sean recabados los datos y que los mismos sean protegidos y utilizados únicamente para fines estadísticos.

SI ____

NO ____

Medio con el que se identifica: _____

Nombre y Firma
