

**DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO**



**Ciudad de México a 09 de marzo de 2021.**

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA  
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,  
I LEGISLATURA  
P R E S E N T E**

La suscrita **Diputada María Guadalupe Morales Rubio** integrante del Grupo Parlamentario de **MORENA** de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartados A numeral 1, D inciso a) y 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II, 96, y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de esta H. Soberanía la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 15; Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XVI AL ARTÍCULO 3 RECORRIENDOSE EN SU ORDEN LOS SUBSECUENTES, UNA FRACCIÓN XIV AL ARTÍCULO 16 RECORRIENDOSE EN SU ORDEN LOS SUBSECUENTES, Y EL ARTÍCULO 27 BIS, TODOS DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,** al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El 8 de marzo es reconocido como el Día Internacional de la Mujer, y más que un día conmemorativo, se trata de un día combativo de las mujeres para poner fin a los estigmas, estereotipos y sobre todo a las violencias machistas contra ellas.

En el marco de esta legítima lucha, en 2017 fue convocado el primer paro internacional de mujeres, con el reclamo hacia los gobiernos de implementar acciones contundentes que garanticen y protejan sus derechos, ante las alarmantes cifras de violencia, desapariciones y asesinatos de mujeres. Desde entonces, se ha hecho tradición realizar la misma convocatoria, cada 8 de marzo, para que mujeres de todo el mundo, sin distinción de estrato social o cultural, se sumen a una “huelga” que visibilice la importancia que tienen las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



Este 2021, el lema del Día Internacional de la Mujer será “*Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19*”, para reconocer y visibilizar la importancia que tienen las mujeres al frente de la batalla contra la Covid-19, ya sea como trabajadoras del sector de la salud, o bien como científicas, médicas y cuidadoras, y que no obstante de ello, ganan un 11% menos globalmente en comparación con sus homólogos masculinos<sup>1</sup>.

- Uno de los ámbitos donde se tiene una grave desigualdad y violencia es el laboral, ello sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado. Conforme la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, la violencia laboral es un tipo de violencia contra las mujeres, definida como 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.

Las principales expresiones de violencia laboral son la agresión física, acoso, hostigamiento, discriminación y/o segregación<sup>2</sup>; asimismo, esta puede ser observada dependiendo de la persona que comete los actos de violencia:

- ❖ Horizontal: provienen de colegas, con una jerarquía ocupacional similar.
- ❖ Vertical descendente: provienen de las personas que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto a la víctima.
- ❖ Vertical ascendente: proviene de una persona que ocupa puestos subalternos respecto de la víctima.

Es importante resaltar que, en el caso de las mujeres, la violencia laboral tiene, en la mayoría de los casos, un origen en los roles y estereotipos derivado de los antecedentes históricos, donde las mujeres debían dedicarse exclusivamente al hogar, o bien a determinados puestos alejados de las posiciones de toma de decisiones, esperándose de ella sumisión, y en caso de ocupar un puesto de mando, se estima falazmente válido desobedecerla o descalificarla.

Entre los mitos que derivan en violencia laboral contra la mujer podemos encontrar los siguientes<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> ONU Mujeres(2021) Día Internacional de la Mujer 2021. Disponible en <https://bit.ly/3sNJTYa>

<sup>2</sup> Scarone Adarga, Mireya. (2014). Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad*, 26(especial4), 129-154.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo (S/F) El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



- **“Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”**. Falso, es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

- **“Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”**. Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

- **“Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”**. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

En México, conforme la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH 2016), 8.8 millones de mujeres declararon violencia en el ámbito laboral, esto es equivalente a decir que 27 de cada 100 mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha sido violentada en el ámbito laboral, de las cuales 22 han padecido alguna situación de discriminación, 12 reportaron algún tipo de maltrato físico o sexual y 11 declararon violencia de tipo emocional<sup>4</sup>.

Un dato a resaltar de dicha Encuesta, es que la violencia laboral se presenta en mayor proporción entre las mujeres más jóvenes, en el rango de edad de 15 a 24 años, disminuyendo conforme la edad aumenta, e igualmente se tiene mayor prevalencia en aquellas mujeres con educación superior.

En la prevalencia por tipo y clase de violencia se tienen los siguientes datos sufridos por las mujeres a lo largo de su vida laboral<sup>5</sup>:

- ❖ 11.2% Violencia Sexual.
- ❖ 10.6% Violencia Emocional.
- ❖ 9.5% Degradación.
- ❖ 9% Intimidación Sexual.
- ❖ 4.4% Acoso u hostigamiento sexual.
- ❖ 3.5% Abuso sexual.
- ❖ 2.3 Intimidación/acecho.
- ❖ 1.6% Violencia Física.
- ❖ 1.2 Violación e intento de violación.

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020) Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres.

<sup>5</sup> Ibíd.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



Igualmente, resalta la discriminación de las que son víctimas las mujeres en el ámbito laboral, toda vez que un 22% de mujeres trabajadoras declararon haber sido discriminadas por razones de género, siendo mayor la prevalencia en el caso de la Ciudad de México donde fue de 24.4%.<sup>6</sup>

Entra las causas señaladas de discriminación se tienen las siguientes<sup>7</sup>:

- ❖ 10.3% declaró que en su trabajo ha tenido menos oportunidades que un hombre para ascender.
- ❖ 9.2% le han pagado menos que un hombre que realiza el mismo trabajo o que tiene el mismo puesto.
- ❖ 5.7% manifestó haber recibido menos prestaciones que un hombre.
- 5.8% le han impedido o limitado realizar tareas o funciones porque están reservadas para los hombres
- 5.1% les han dicho que no son buenas para el trabajo que desempeñan.
- 4.0% le han limitado su desarrollo profesional para favorecer a un hombre.

Entre las entidades que presentaron los porcentajes más altos de violencia física y/o sexual destacan Querétaro con un 15.6%, Quintana Roo con 14.9%, Estado de México con 14.5% y Ciudad de México con 14.2%.

Como se mencionó, la violencia laboral puede ser observada dependiendo de la relación laboral que se tenga, y conforme la ENDIREH 2016, las mujeres víctimas de violencia reportaron que en el 31.8% de los casos las personas agresoras fueron compañeros y un 23.8% los patrones o jefes.

Para el caso de la Ciudad de México, en lo referente a acoso en el ámbito laboral, el 56.5% de las mujeres declararon que el hecho fue realizado por su patrón o jefe, y el 54.4% por un compañero de trabajo.

Aparte de vulnerar los derechos de las mujeres, la violencia y el acoso laboral tiene un grave impacto contra la salud, con repercusiones psíquicas, tales como baja autoestima, estrés, ansiedad, depresión; y físicos, como trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión; asimismo debe resaltarse que no implementar acciones concretas para terminar con ellos, normaliza la violencia y da la sensación de una tolerancia institucional hacia ella, con lo cual las personas agresoras continúan practicándola.

Ahora bien, hablar de violencia, sobre todo en el ámbito laboral, no resulta fácil para las mujeres, ya que, ante la sensación de tolerancia hacia ella o la falta de mecanismos precisos para sancionarla, se tiene el miedo de sufrir represalias, de ser culpadas o incluso de perder su trabajo.

---

<sup>6</sup> Ibíd.

<sup>7</sup> Ibíd.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



Conforme el INEGI, 36 de cada 100 mujeres violentadas no habla de lo ocurrido en su entorno laboral, señalándose entre las causas de ello las siguientes<sup>8</sup>:

- ❖ 41.1% mencionó que no lo hicieron porque se trató de algo sin importancia.
- ❖ 23.9% declaró tener miedo a las consecuencias o a las amenazas.
- ❖ 20.0% respondió que no sabía cómo y dónde denunciar.
- ❖ 17.1% porque considera que es una pérdida de tiempo o porque no tenía tiempo.
- ❖ 17.1% pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa.
- ❖ 14.0% no denunció por vergüenza.
- ❖ 12.4% manifestó que no confía en las autoridades del gobierno.

Dichas cifras nos permiten vislumbrar y comprender la gravedad del problema, no sólo entorno a la violencia y acoso laboral, sino de la falta de mecanismos para prevenirla y sancionarla, a efecto de transmitir un mensaje de cero tolerancia, así como para lograr que los hombres asuman su responsabilidad para des-construir sus masculinidades relacionadas con la violencia y la desigualdad laboral.

Es así que la recomendación general va encaminada a la creación o adopción de rutas o protocolos para la denuncia y atención inmediata, determinando claramente las áreas encargadas de su aplicación, vigilancia e imposición de sanciones, garantizando que en todas las etapas se respetará irrestrictamente la libre denuncia y se prevendrá la re-victimización.

Bajo ese tenor es de señalar la recomendación realizada al Estado mexicano por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, quien en sus “Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México”, advirtió la necesidad de contar con mecanismos que alienten a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, garantizando con ello a que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente.

Igualmente el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus “Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México” respecto de la violencia contra las mujeres, el facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Derivado de dichas recomendaciones, el 3 de enero de 2020 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal* (APF), a efecto

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



de establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la APF, teniendo por objetivos los siguientes:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no re-victimización y el acceso a la justicia;
- c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.

A nivel de Ciudad de México, el 30 de marzo de 2012, fue publicado en la Gaceta Oficial del entonces Distrito Federal, el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, con los objetivos de prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual en contra de las mujeres que laboran en la administración pública local, asimismo, se señalan 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.

No obstante, ha de destacarse que dicho Protocolo tiene ya una antigüedad de casi 9 años, y que atendía otra realidad, puesto que no contempla las reformas realizadas al marco jurídico en la materia, tanto nacional como local, la creación de la Secretaría de las Mujeres en la Ciudad de México, ni los pendientes y trabas para erradicar la violencia laboral en ámbito público de la capital.

En virtud de ello la presente iniciativa, con el fin de coadyuvar a erradicar la violencia contra las mujeres, en específico en lo laboral del ámbito público, propone señalar como atribución y responsabilidad de la Secretaría de las Mujeres el elaborar y actualizar cada tres años un protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública y las Alcaldías de la Ciudad de México.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



Y en la misma tesitura, se propone señalar como obligación del Poder Legislativo<sup>9</sup>, Poder Judicial y de los Organismos Autónomos de la Ciudad de México, el emitir un protocolo en la misma materia, el cual igualmente deberá ser revisado cada tres años.

Con ello se pretende otorgar confianza a las mujeres para que no toleren ninguna acción de violencia laboral, garantizándoles acceso a la justicia, y sin el temor a recibir represalias o ser re-victimizadas.

En mérito de lo anterior, son de atenderse los siguientes:

### ARGUMENTOS

1. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 1, párrafo primero que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, disponiendo en el tercer párrafo 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, señalándose que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
2. Que conforme la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Señalándose en el artículo 7 de dicha Convención que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a) abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

---

<sup>9</sup> Es de resaltar que en la Gaceta Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México No. 524 de fecha 02/03/2021, fue publicado el Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México, por el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



- c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
  - d) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
  - e) tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
  - f) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
  - g) establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
  - h) adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.
3. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 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.
4. Que dentro del objetivo 5. Igualdad de Género de la Agenda 2030, se tiene el 5.2 referente a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5. Que la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 11, Apartado C reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género, disponiendo 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.



## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



6. Que el artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México señala que las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán los derechos siguientes:
  - I. Ser tratadas con respeto a su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
  - II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades cuando se encuentre en riesgo su integridad física o psicológica, la libertad o seguridad de la víctima o de las víctimas indirectas.

Incluyendo para efectos de prevención de riesgo de sufrir algún acto de violencia sexual, el que exista un Registro Público de Personas Agresoras Sexuales, en los términos y bajo las características que señale la normatividad aplicable;
  - III. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
  - IV. Contar con asesoría y representación jurídica gratuita y expedita;
  - V. Recibir información, atención y acompañamiento médico y psicológico;
  - VI. Acudir y ser recibidas con sus hijas e hijos, en los casos de violencia familiar, en las Casas de Emergencia y los Centros de Refugio destinados para tal fin. Cuando se trate de víctimas de trata de personas, las mujeres recibirán atención integral con sus hijas e hijos en Refugios Especializados;
  - VII. Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
  - VIII. Acceder a procedimientos expeditos y accesibles de procuración y administración de justicia.
  - IX.- Recibir información en su idioma o lengua materna sobre sus derechos y el progreso de los trámites judiciales y administrativos;
  - X.- A la protección de su identidad y la de su familia.
7. Que conforme el artículo 7, fracción III de la anteriormente citada Ley, una de las modalidades de la violencia contra las mujeres es la violencia laboral, definida como 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.
8. Que el artículo 13 de la citada Ley dispone que la prevención es el conjunto de acciones que deberán llevar a cabo las dependencias, entidades de la Ciudad de México y las Alcaldías para evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores de riesgo tanto en los ámbitos público y privado.

**DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO**

Señalando que la prevención comprende medidas generales y especiales, entre las que deberán privilegiarse la de carácter no penal; así como las medidas de seguridad que determine el órgano jurisdiccional en materia de registro de personas sentenciadas por delitos relacionados con violencia sexual.

9. Que el artículo 15 de la citada Ley establece las obligaciones las dependencias, órganos, entidades de la Ciudad de México y a las Alcaldía, entre las que se encuentran:
  - I. Capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres con apego a los lineamientos establecidos por la Secretaría de las Mujeres;
  - II. Difundir las campañas informativas sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas; Toda campaña publicitaria deberá estar libre de estereotipos y de lenguaje sexista o misógino.
  - III. Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;
  - IV. Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;
  - V. Remitir la información y estadísticas a la red de información de violencia contra las mujeres conforme a la periodicidad y especificidad que solicite la Secretaría de las Mujeres; y
  - VI. Establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en violencia institucional; y
  - VII. Las demás que señalen las disposiciones legales.
10. Que el artículo 54 de la multicitada Ley establece que el acceso a la justicia de las mujeres, es el conjunto de acciones jurídicas que debe 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, lo cual implica la instrumentación de medidas de protección, así como el acompañamiento, la representación jurídica y, en su caso, la reparación del daño.
11. Que el artículo 21, fracción V de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México establece la obligación de entes públicos de garantizar el derecho a una vida libre de violencia de género, señalándose en su artículo 23 que estos deberán implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo; y en su artículo 29, fracción VII señala el garantizar la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



12. Que en las Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su numeral 14, inciso d), se recomendó a México que:

*“d) Aliente a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, incluida la violencia doméstica, se asegure de que las mujeres víctimas de discriminación y violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.”*

13. Que conforme el artículo 37 de la Ley del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, a la Secretaría de las Mujeres, le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados.
14. Que resulta necesario contar con un Protocolo actualizado para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en el Gobierno de la Ciudad de México de forma tal que se prevenga dichas acciones, promoviendo la denuncia bajo un esquema que le garantice a las víctimas el acceso a la justicia bajo los principios de celeridad, confidencialidad y perspectiva de género, y ello sin el temor a sufrir represalias o a ser re-victimizadas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 15; Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XVI AL ARTÍCULO 3 RECORRIENDOSE EN SU ORDEN LOS SUBSECUENTES, UNA FRACCIÓN XIV AL ARTÍCULO 16 RECORRIENDOSE EN SU ORDEN LOS SUBSECUENTES, Y EL ARTÍCULO 27 BIS, TODOS DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, para quedar como sigue:

**Artículo 3.** Para efectos de la presente ley se entenderá:

I. a XV. ...

**XVI. Protocolo:** Al Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública y las Alcaldías de la Ciudad de México;

**XVII.** Red de información de violencia contra las mujeres: El sistema de recolección, procesamiento y clasificación de la información producida por las dependencias y entidades señaladas en esta Ley;

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



### XVIII. a XXIV. ...

**XXV.** 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.

**Artículo 15.** Corresponde a las dependencias, órganos, entidades de la Ciudad de México y a las Alcaldías:

I. a III. ...

IV. Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, **aplicando el Protocolo, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal;**

V. a VII. ...

**Artículo 16.** La Secretaría de las Mujeres, deberá:

I. a XIII. ...

**XIV.** Elaborar el Protocolo, el cual deberá ser revisado y actualizado, por lo menos, cada tres años.

El Protocolo deberá considerar, por lo menos, los derechos, principios y postulados de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual; perspectiva de género; acceso a la justicia; pro persona; confidencialidad; presunción de inocencia; prohibición de represalias; no revictimización; y celeridad.

**XV.** Las demás que señalen las disposiciones legales.

**Artículo 27 Bis.** El Poder Legislativo, Poder Judicial y los Organismos Autónomos, todos de la Ciudad de México, deberán elaborar protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual entre sus personas trabajadoras, debiendo revisarlo y actualizarlo, por lo menos, cada tres años.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Remítase a la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**SEGUNDO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**TERCERO.-** La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México contará con un plazo máximo de 120 días, a partir de la publicación del presente Decreto, para elaborar y publicar el Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública y las Alcaldías de la Ciudad de México.

DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



CUARTO.- Una vez publicado el Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública y las Alcaldías de la Ciudad de México, queda abrogado el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de marzo de 2012.

QUINTO.- El Poder Legislativo, Poder Judicial y Organismos Autónomos contarán con un plazo máximo de 120 días, a partir de la publicación del presente Decreto, para elaborar y publicar sus protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual entre sus personas trabajadoras.

ATENTAMENTE

DocuSign by  
MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO  
SENADOR FEDERAL

DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO