

VERSIÓN EJECUTIVA

MECANISMO DELEGACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC.

CONTEXTO

El 30 de marzo de 2012, como parte de la mesa trabajo coordinada por el Inmujeres del Distrito Federal, denominada “Mesa de Cultura de Igualdad en la Administración Pública”; la cual fue integrada por representantes de la Secretaría de Seguridad Pública; la Procuraduría General de Justicia del D.F. la Secretaría de Finanzas, la Jefatura de Gobierno, la Oficialía Mayor y la Contraloría General; se publicó en la Gaceta Oficial el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, cuyo objetivo es promover la incorporación de medidas que permitan prevenir y atender los tipos y modalidades de acoso, de tal forma que el protocolo constituya una herramienta para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

Casi seis años han transcurrido de la publicación de aquel protocolo, y a la fecha no se cuenta con información, datos de personas atendidas, informes de acciones o cualquier situación relativa al acoso sexual en la Ciudad de México.

En septiembre de 2016 y con el objetivo de garantizar el derecho de las mujeres trabajadoras de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México a una vida libre de violencia, el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (Inmujeres CDMX) anunció que se habían realizado procesos de capacitación a través de la “Estrategia de Prevención y Atención del Acoso Sexual”, dirigidos a personas funcionarias públicas de las instancias del Gobierno capitalino.

A esa fecha se habían capacitado a 119 personas de diversas dependencias, como: la Oficialía Mayor, la Contraloría General, las secretarías de Economía y de Movilidad, el Sistema de Movilidad 1, el Servicio de Transportes Eléctricos, el Sistema de Transporte Colectivo Metro, el Metrobús y la delegación Azcapotzalco.

También se anunció la creación de un Comité de Atención Inmediata para el seguimiento de los casos, el cual estaría integrado por una persona representante del área jurídica, una de Recursos Humanos y una enlace de género de cada dependencia, a fin de garantizar una atención eficiente a las mujeres víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral. A la fecha no tenemos mayor información sobre el resultado de las capacitaciones o de la instalación de dicho comité.

Se dijo en septiembre de 2016 que como parte de las actividades de prevención del acoso sexual, la Contraloría General, la Oficialía Mayor y el Inmujeres CDMX sumarían esfuerzos para publicar en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el ordenamiento que incluya la declaratoria “Cero Tolerancia al Acoso Sexual y Laboral” en el código de conducta de las entidades de Gobierno de la CDMX. No se cuenta con evidencia de que esta acción haya sido llevada a cabo.

Con estos antecedentes, y al no contar con un mecanismo que de lineamientos específicos, o de un comité que guíe al interior de la administración pública de la Ciudad de México, incluidas las demarcaciones territoriales, el Jefe Delegacional en Cuauhtémoc, Ricardo Monreal Ávila instruyó a su oficina de Asesores y a la Dirección General de Administración, a poner en marcha un mecanismo que diera por cuenta propia, aunque en coordinación con otras instancias de la Administración pública Central, la prevención y atención al hostigamiento laboral y al acoso sexual.

Este mecanismo es resultado de esa instrucción, y de la colaboración de distintas organizaciones sociales dedicadas a la defensa jurídica de las mujeres, es resultado también del análisis de distintos instrumentos legales que han sido establecidos en diversas instituciones para hacer frente a esta problemática, como lo son el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, emitido por la Secretaría de Gobernación del Gobierno de la República y publicado el 31 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la Federación, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, y el Protocolo establecido en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para prevenir y atender el acoso sexual.

Acciones afirmativas como la puesta en marcha del mecanismo se deben realizar en todos los ámbitos de la administración pública de la Ciudad de México. En un país donde la violencia hacia las mujeres sigue siendo invisibilizada, donde solo el 8% de los actos de violencia hacia nosotras es denunciado, frente a un escandaloso 92% de

acciones no denunciadas (esto de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2015). Y pese a la baja tasa de denuncias, las denuncias por delitos de carácter sexual entre el año 2015 y el 2016 se incrementaron en casi 30 mil casos nuevos de posibles delitos sexuales en todo el país, cifra superior en tres mil casos a la registrada apenas un año antes, en 2015, cuando se reportaron 27 mil denuncias, esto de acuerdo con datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública

La Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres de 2011, estableció que 52% de las mujeres han sufrido acoso en su trabajo (ya sea acoso sexual u hostigamiento laboral), de este porcentaje el 29 % de las mujeres trabaja en instituciones públicas. Este dato es revelador en cuanto al carácter oculto que aún se le da al acoso sexual y al hostigamiento laboral en los centros de trabajo. El acoso sexual se identifica en nuestra ciudad como una conducta proveniente de personas desconocidas y realizada en general en espacios públicos y medios de transporte. Sin embargo no se cuenta aún con datos que nos permita identificar el nivel actual de magnitud de esta problemática, ni en el hogar ni el centro de trabajo.

Medidas como este mecanismo para prevenir y atender el Hostigamiento laboral y el acoso sexual, servirán como ejemplo no solo a las instituciones públicas, sino a toda la ciudadanía. El exhorto es: «No te calles. Denuncia.»

¿QUÉ ES EL MECANISMO?

EL MECANISMO ES UNA ACCIÓN AFIRMATIVA CUYO OBJETIVO ES PROMOVER RELACIONES LABORALES BASADAS EN EL RESPETO, DONDE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE LABORAN EN LA DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC, QUE EXPERIMENTEN UNA SITUACIÓN DE ACOSO O DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEAN ATENDIDAS Y SUS DERECHOS HUMANOS GARANTIZADOS.

EL MECANISMO SE DIO A CONOCER MEDIANTE UN OFICIO CIRCULAR EMITIDO A TODAS LAS ÁREAS PARA SU OBSERVANCIA GENERAL, SUSCRITO POR EL C. JEFE DELEGACIONAL EN CUAUHTÉMOC, DR. RICARDO MONREAL ÁVILA.

¿CÓMO FUNCIONA EL MECANISMO?

EL MECANISMO FUNCIONA EN DOS VERTIENTES: UNA VERTIENTE DE PREVENCIÓN Y UNA VERTIENTE DE ATENCIÓN.

LA VERTIENTE DE PREVENCIÓN

A. ESTABLECER COMO PRINCIPIO LABORAL EL CASTIGO AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. SE PUBLICITARÁ LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN EN CONTRA DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. "EN ESTA DEPENDENCIA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO NO TOLERAMOS EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL".

B. FIRMA DE TODO TRABAJADOR, DEL MECANISMO PARA LA ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. ESTE MECANISMO DEBE ENTREGARSE DE MANERA OBLIGATORIA A CADA INTEGRANTE DE LA ADMINISTRACIÓN DELEGACIONAL, COMO PARTE DEL CÓDIGO DE ÉTICA LABORAL. CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA DEBE, SIN EXCLUSIONES NI CONCESIONES, CONOCER ESTE MECANISMO, CON LA FINALIDAD DE DAR SU CONSENTIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL MISMO : LOS MECANISMOS DE DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, HASTA LAS SANCIONES A DICHOS COMPORTAMIENTOS.

C. CAMPAÑA PERMANENTE CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL. CAMPAÑA PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, EN DONDE EL PRINCIPAL OBJETIVO SEA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN CON RESPECTO A LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES Y EN PARTICULAR, SOBRE EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

VERTIENTE DE PREVENCIÓN

D. DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA. LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO REQUIERE UN DIAGNÓSTICO, CUYA INFORMACIÓN DEBE SER USADA COMO INSUMOS PARA DISEÑAR Y DELINEAR CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN QUE ATIENDAN LOS PUNTOS MÁS INMEDIATOS Y REQUERIMIENTOS DE LA INSTITUCIÓN SOBRE LA PROBLEMÁTICA. EN EL "ANEXO NO. 1" DEL PRESENTE SE ADJUNTA UNA PROPUESTA DE ENCUESTA PARA APLICAR AL PERSONAL, NO SE CONSIDERA EL REGISTRO DE DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENCUESTADA PARA NO GENERAR INHIBICIONES AL RESPONDER.

E. PROGRAMA CONTINUO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. ACCIONES DIRIGIDAS A ATENDER LAS NECESIDADES INMEDIATAS DE LA DEPENDENCIA, PUES SE FOCALIZARÁ EN AQUELLOS ASPECTOS EN DONDE SEA DE MAYOR NECESIDAD, A TRAVÉS DE CONVENIOS CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL E INSTANCIAS DE GOBIERNO

F. OPERACIÓN DE MECANISMOS DE DENUNCIA. CON BASE EN LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO, SE DISEÑARÁ Y ESTABLECERÁN MEDIDAS EFICACES DE DENUNCIA DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, COMO PODRÍAN SER: BUZÓN TRADICIONAL Y DE VOZ, CORREO ELECTRÓNICO.

G. PROGRAMA SOBRE NUEVAS MASCULINIDADES. LA DELEGACIÓN DISEÑARÁ Y ESTABLECERÁ UNA CAMPAÑA DENOMINADA: "TRABAJO CON HOMBRES", CUYA FINALIDAD ES LA DE CONCIENTIZAR SOBRE EL DERECHO DE TODAS LAS PERSONAS A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, SOBRE NUEVOS SIGNIFICADOS DE LA MASCULINIDAD Y LAS RESPONSABILIDADES ÉTICAS DEL RESPETO Y DIGNIDAD DE TODAS LAS MUJERES.

VERTIENTE DE ATENCIÓN

I. SISTEMA DE INFORMACIÓN. TODA LA INFORMACIÓN QUE SE OBTENGA, DESDE LA OBTENIDA EN EL DIAGNÓSTICO, EL NÚMERO DE DENUNCIAS, SU RESOLUCIÓN Y LOS INSUMOS QUE SE OBTENGAN EN LAS CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN O DE PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, SERÁN CONCENTRADAS COMO INFORMACIÓN BÁSICA PARA EL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DEL ACOSO SEXUAL. ESTA INFORMACIÓN SERÁ MANEJADA CON RESPONSABILIDAD Y CON TOTAL ANONIMATO. SÓLO PUEDE ACCEDER A DICHA INFORMACIÓN EL O LA DELEGADA, LA O EL DIRECTOR(A) DE ADMINISTRACIÓN Y DE RECURSOS HUMANOS, LA DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y DESDE LUEGO LA CONTRALORÍA INTERNA.

II. SISTEMA DE DENUNCIA. EL MECANISMO CONSIDERA LA PROPIA OFICINA DEL DELEGADO, SU AREA DE DERECHOS HUMANOS, COMO INSTANCIA ENCARGADA DE LAS FUNCIONES DE RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y CANALIZACIÓN PARA LA SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS.

DICHA OFICINA, EN TANTO INSTANCIA QUE COORDINARÁ EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN, ESTABLECERÁ PERMANENTE Y EFECTIVA COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA DELEGACIÓN, Y EN SU CASO CON LA CONTRALORÍA INTERNA, LA SECRETARÍA DE FINANZAS, Y DE SER NECESARIO CON EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUIENES HARÁN DE CONOCIMIENTO SOBRE LAS DILIGENCIAS CORRESPONDIENTES CON LAS ÁREAS PENALES Y CIVILES DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA CORRESPONDIENTE DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD APLICABLE Y LAS ATRIBUCIONES CORRESPONDIENTES.

LA OFICINA DEL JEFE DELEGACIONAL, A TRAVES DE SU AREA DE DERECHOS HUMANOS, SERÁ LA INSTANCIA QUE CONFORME AL *OFICIO CIRCULAR POR MEDIO DEL CUAL JEFE DELEGACIONAL DA A CONOCER EL MECANISMO DELEGACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC*, ATENDERÁ, RECIBIRÁ LAS DENUNCIAS Y DARÁ SEGUIMIENTO HASTA LA RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS; ASIMISMO, GENERARÁ CONDICIONES PARA LOS SERVICIOS DE CONTENCIÓN Y APOYO PSICOLÓGICO A LAS VÍCTIMAS, HASTA EL PUNTO DE CANALIZARLAS DE SER NECESARIO.

HARÁ DE CONOCIMIENTO DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES DE LOS CASOS, PARA QUE SEGÚN AMERITEN LAS DIVERSAS DENUNCIAS, ÉSTAS PROCEDAN CON QUIENES RESULTEN RESPONSABLES DE UN HECHO DE ACOSO O DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LOS CUALES CONSTITUYEN UN DELITO.

¿QUÉ INSTANCIAS PARTICIPAN EN EL MECANISMO?

A.LA DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC Y LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS ADSCRITAS A LA MISMA

B.LA SECRETARÍA DE FINANZAS, A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL.

C.LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A TRAVÉS DE LA CONTRALORÍA INTERNA EN LA DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC

D.EL INMUJERES, Y EN SU CASO

E.EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRINCIPIOS RECTORES DEL MECANISMO

EL PRESENTE MECANISMO SE REGISTRARÁ POR LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS DURANTE EL PROCESO:

a) LEALTAD Y PROBIDAD: DENTRO DE ESTE PROTOCOLO DEBE ENTENDERSE ESTE PRINCIPIO COMO EL COMPORTAMIENTO HONRADO DE LA SUPUESTA VÍCTIMA, ASÍ COMO UNA CONDUCTA HONESTA Y SIN FALSEDAD. SIENDO INDISPENSABLE QUE LA DECLARACIÓN SEA SINCERA PARA LLEGAR A LA JUSTICIA.

b) CONFIDENCIALIDAD: LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS DEBEN REALIZARSE BAJO ESTE PRINCIPIO PRESERVANDO LA RESERVA TOTAL Y LA CONFIDENCIALIDAD. ENTIÉNDASE LO ANTERIOR COMO LA PROHIBICIÓN DE DIFUNDIR Y RELEVAR TODO TIPO DE INFORMACIÓN PERSONAL DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS DURANTE EL PROCEDIMIENTO, DESDE LA INVESTIGACIÓN HASTA SU CONCLUSIÓN. ASÍ COMO SE LIMITA ESTA INFORMACIÓN A LAS PERSONAS QUE NECESITEN CONOCERLA AL SER LAS ENCARGADAS DE LLEVAR EL PROCEDIMIENTO.

c) OPORTUNIDAD: EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO LA VÍCTIMA SE ENCUENTRA EN UN PELIGRO INMINENTE, POR LO QUE ESTE PRINCIPIO BRINDA LA INMEDIATEZ QUE SE REQUIERE PARA LA ATENCIÓN A LA PERSONA, ATENCIÓN QUE ESTARÁ A SU DISPOSICIÓN EN EL MOMENTO QUE SE REQUIERA Y GARANTIZANDO UN LUGAR ESPECIALIZADO Y SEGURO PARA SU AUXILIO.

- d) **DIGNIDAD:** LA DIGNIDAD DE LA PERSONA ES LA BASE DE CUALQUIER SOCIEDAD, POR LO QUE ES NECESARIO SE RECONOZCA AL SER UN VALOR INTERNO E INSUSTITUIBLE. ESTE PRINCIPIO PERMITE LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS QUE PROTEJAN A LAS VÍCTIMAS EN LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LOS CUALES EVIDENTEMENTE DAÑAN LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.
- e) **ACCESIBILIDAD:** TODAS LAS PERSONAS SIN HACER DISTINCIÓN DE CONDICIONES PODRÁN RECURRIR AL AUXILIO DEL PROTOCOLO, SIENDO ASEQUIBLE DE MANERA GENERAL.
- f) **DEBIDA DILIGENCIA:** PARA CONSEGUIR UNA APLICACIÓN EFICAZ, Y POR ORDEN DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN LA CUAL ESTABLECE COMO DEBER ESTATAL EL INVESTIGAR SERIAMENTE CON LOS MEDIOS [QUE EL ESTADO TENGA] A SU ALCANCE LAS VIOLACIONES QUE SE HAYAN COMETIDO DENTRO DEL ÁMBITO DE SU JURISDICCIÓN A FIN DE IDENTIFICAR A LOS RESPONSABLES, DE IMPONERLES LAS SANCIONES PERTINENTES Y DE ASEGURAR A LA VÍCTIMA UNA ADECUADA REPARACIÓN”, ESTE PRINCIPIO IMPLICA UNA PREVENCIÓN ADECUADA, INVESTIGACIÓN EXHAUSTIVA, SANCIÓN CORRESPONDIENTE Y REPARACIÓN CONVENIENTE.
- g) **TRANSPARENCIA:** LOS RESULTADOS Y DECISIONES QUE ARROJE EL PROCEDIMIENTO DEBEN SER EXPUESTOS A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.