

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**META 1248 “ELABORAR UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA EFECTIVIDAD EN EL USO Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO”**

---

**DIAGNÓSTICO DE LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN Y USO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ATENCIÓN SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL GDF**

*Diciembre, 2015*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Marco Conceptual .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Marco Metodológico.....</b>	<b>13</b>
2.1 Producción y Recolección de Datos y Técnicas de Investigación.....	15
2.2 Procesamiento y Análisis de la Información.....	26
<b>3. Resultados .....</b>	<b>29</b>
3.1 Análisis de la Efectividad en el Uso y Aplicación del Protocolo.....	29
3.2 Análisis Jurídico del Protocolo .....	31
3.2.1. Observaciones .....	31
3.2.2. Hallazgos.....	39
3.3 Evaluación del Nivel e Impacto de la Difusión del Protocolo .....	44
3.4 Evaluación de la Aplicación del Protocolo en los Entes Obligados. ....	55
3.5 Evaluación del Impacto del Protocolo, su Aplicación y Efectividad en los Entes Obligados. ....	69
<b>4. Conclusiones.....</b>	<b>75</b>
<b>5. Recomendaciones.....</b>	<b>82</b>
<b>6. Bibliografía.....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>89</b>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **INTRODUCCIÓN**

La violencia de género en contra de las mujeres ha tenido diversas maneras de manifestarse en el ámbito social y en la vida cotidiana. Una de estas manifestaciones, ha sido la violencia en el ámbito laboral. Es por ello y derivado de una serie de compromisos internacionales y nacionales adquiridos por nuestro país, para erradicar esta problemática, que han sido implementadas políticas públicas que contienen mecanismos y programas que coadyuvan en el fortalecimiento de apoyos institucionales, en favor de diversas situaciones que enfrentan día a día las mujeres. En este contexto y ante la necesidad de proteger a las mujeres trabajadoras de la Administración Pública del Distrito Federal es que el Gobierno del Distrito Federal pone en marcha en el año 2012 el “Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal”, herramienta que ha sido diseñada para ser difundida y aplicada en todas las dependencias del Distrito Federal.

Consideramos que la existencia en sí misma del Protocolo en cuestión es ya un acierto y una herramienta de apoyo para dar mayor seguridad a las mujeres en el ámbito laboral, para fomentar una mayor cultura de denuncia que generen mecanismos en beneficio de la defensa de los derechos humanos, y en particular, de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Este instrumento ha

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

colaborado en la visibilización de actos que denigran y obstaculizan el desarrollo de las mujeres en sus centros de trabajo.

A 3 años de su publicación surgió la necesidad de realizar una evaluación y análisis al instrumento para conocer el impacto que está generando en la población objetivo, igualmente detectar los aciertos del mismo para fortalecerlos, y, en el caso de faltantes o fallas, detectarlos para corregirlos.

El presente diagnóstico da cuenta de una valoración del documento a nivel jurídico, así como del impacto del mismo en la Administración Pública del Distrito Federal, lo cual incluye la difusión, la aplicación en las dependencias y los resultados hasta ahora obtenidos y en las relaciones entre las y los servidores públicos del Distrito Federal. Lo anterior tiene como finalidad poder dar un análisis del fenómeno y un enfoque constructivo del instrumento.

Su objetivo es analizar la efectividad del uso y aplicación del Protocolo en la Administración Pública del Distrito Federal con herramientas analíticas cuantitativas y cualitativas que permitan una detección de los efectos hasta ahora generados por el Protocolo y con ello, emitir propuestas que proporcionen una mayor eficacia en la aplicación del instrumento.

A continuación se presenta el estudio que ha sido elaborado de septiembre a noviembre de 2015 y que cuenta con la revisión jurídica, solicitud de información

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

oficial, entrevistas semi-estructuradas y el levantamiento de encuestas, revisión bibliográfica y un análisis en conjunto multidisciplinario.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Elaborar un diagnóstico sobre la efectividad en el uso y aplicación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

### **Objetivos específicos:**

1. Elaborar una metodología de trabajo y cronograma de actividades.
2. Robustecer el Diagnóstico sobre la efectividad en el uso y aplicación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, con la colaboración de las dependencias responsables de su aplicación seguimiento y evaluación, así como con las y los integrantes del Comité de Acceso a la Justicia, a través de mesas de trabajo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

3. Identificar los obstáculos, errores y fallas en la aplicación, difusión e impacto del Protocolo.
  
4. Identificar los recursos y capacidades con los que cuentan las instituciones de la Administración Pública para la aplicación del Protocolo.
  
5. Definir las acciones y estrategias con el fin de alcanzar los objetivos programados.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

**Acoso Sexual:** 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. <sup>1</sup>

**Administración Pública del Distrito Federal.** Todas las dependencias y entidades de la administración centralizada, desconcentrada y paraestatal en el Distrito Federal.<sup>2</sup>

**Belem Do Pará.** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

**CEDAW.** Convención para eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

**Delegaciones.** Los órganos políticos administrativos en cada una de las demarcaciones territoriales en que se divide el Distrito Federal.<sup>3</sup>

**Derechos Humanos de las Mujeres.** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales

---

<sup>1</sup> Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, 30 Marzo de 2012

<sup>2</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, artículo 3o., fracción V.

<sup>3</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, artículo 3o., fracción III.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.<sup>4</sup>

**Entes Obligados.** Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Contraloría General y Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.<sup>5</sup>

**InmujeresDF.** Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

**Ítem.** Cada una de las partes o unidades de que se compone una prueba, un test o un cuestionario.<sup>6</sup>

**Perspectiva de Género.** Metodología y visión crítica, explicativa, analítica que aborda las relaciones entre los géneros y que permite comprender las desigualdades construidas social y culturalmente entre mujeres y hombres, que se intersecciona y articula con otras variables como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, discapacidad, el estatus, la edad, la clase, la orientación sexual y la identidad de género, con el objeto de alcanzar la igualdad de género.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5o., fracción VIII.

<sup>5</sup> Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, 30 Marzo de 2012

<sup>6</sup> <http://www.rae.es/>

<sup>7</sup> Álvarez González, Rosa María y otra, "Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género contra las Mujeres. Protocolos de Actuación", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 4ª Edición, Agosto 2014, páginas 9 y 10.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Protocolo.** Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

**Reforma Constitucional de 2008.** Reforma legislativa mediante la cual se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un nuevo proceso penal, acusatorio y oral que obedece a la necesidad de establecer un nuevo sistema de procuración e impartición de justicia.

**Reforma Constitucional de 2011.** Reforma legislativa mediante la cual se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la progresividad de los derechos humanos, mediante la expresión clara del principio “pro persona” como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas.<sup>8</sup>

**Recomendación 09/2011.** La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal determinó que falta la implementación de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias del Distrito Federal.<sup>9</sup>

**Reparación integral del daño.** Consiste en la restitución a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de los derechos humanos de las víctimas; la rehabilitación para hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos; la compensación de forma apropiada y

<sup>8</sup> <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>

<sup>9</sup> [http://intranet.dif.df.gob.mx/transparencia/new/art\\_14/14/\\_anexos/9-2011.pdf](http://intranet.dif.df.gob.mx/transparencia/new/art_14/14/_anexos/9-2011.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Debe ser otorgada por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos. Comprende además la satisfacción que busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; así como las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.<sup>10</sup>

**Revictimización.** Consiste en evitar la repetición de violencias contra quien ha sido previamente víctima de alguna agresión, aunque sea por omisión y que apunta a la reproducción de una situación de victimización anterior.<sup>11</sup>

**Servidora/Servidor Público.** Son servidores públicos las y los representantes de elección popular, las y los integrantes del Poder Judicial del Distrito Federal, las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el en el Distrito Federal, así como a las y los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Ley General de Víctimas, artículo 26.

<sup>11</sup> “Revictimización de niños y adolescentes tras denuncia de abuso sexual” de Marie Astrid Dupret y Nathalia Unde, Universitas, Quito, Ecuador, julio 2013.

<sup>12</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 108.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Sistema Patriarcal.** Conjunto de procesos, acciones y mecanismos, a través de los cuales, los hombres como género detentan mayor poder simbólico, económico, político, jurídico, religioso y de otros órdenes sociales, lo que se traduce en formas de dominación colectiva, pública y privada donde hombres primero y mujeres después se encuentran estratificados por condiciones de edad, estatus, clase social, pertenencia étnica, entre otras variables sociales. Lo que explica que las relaciones de género son complejas y dinámicas.<sup>13</sup>

**Víctima.** Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.<sup>14</sup>

**Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Definición de Carlos Alberto Guerrero Torrentera

<sup>14</sup> Ley General de Víctimas, artículo 6o., fracción XVII.

<sup>15</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5o., fracción IV.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **2. MARCO METODOLÓGICO**

El diagnóstico sobre la efectividad en el uso y aplicación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal (Protocolo), se elaboró desde los procesos cuantitativos y cualitativos de investigación. Inicialmente, se tuvo esta visión para producir y analizar diversos insumos que permitieran una evaluación más certera del Protocolo, su impacto en el clima laboral de las dependencias de estudio, así como reconocer si los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de género, en especial en materia de acoso, son o no efectivos, cuáles se reconocen como los obstáculos más importantes y proponer elementos para la mejoría en la aplicación del Protocolo.

El objetivo del diagnóstico del Protocolo a la letra señala: “Elaborar un diagnóstico sobre la efectividad en el uso y aplicación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal”.

La metodología se diseñó para responder a los cuatro objetivos particulares que se desprenden del objetivo general:

1. Evaluación del Protocolo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

2. Evaluación del nivel e impacto de la difusión del Protocolo así como del conocimiento de sus derechos que son acreedoras las mujeres que laboran en las dependencias señaladas.
3. Evaluación de la aplicación del Protocolo en cada una de las tres dependencias analizadas con base en su organigrama.
4. Evaluación del impacto del Protocolo, su aplicación y su efectividad en las tres dependencias.

Como queda señalado, los objetivos particulares quedan delineados principalmente a las dependencias consignadas en el Protocolo a las cuales se marcan atribuciones específicas de la Procuraduría General de Justicia, Contraloría General, Secretaría del Trabajo y el Fomento al Empleo, y Contraloría General. Sin embargo, se consideró pertinente construir, solicitar, recabar y procesar datos de otras dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal. Esto, para tener un panorama más amplio de la difusión, aplicación e impacto del Protocolo en el gobierno de la Ciudad de México y contar con mayor información que permita enmarcar tanto la presencia y aplicación del Protocolo en las diferentes áreas, como reconocer, en comparación, los grados de conocimiento, difusión, aplicación e impacto en las tres dependencias señaladas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **2.1. PRODUCCIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para poder dar cuenta de los objetivos planteados, se realizaron análisis documentales y jurídicos, la solicitud de información oficial, así como el diseño y aplicación de encuestas y entrevistas.

Respecto al primer objetivo, la evaluación del Protocolo, se llevó a cabo el análisis jurídico de los ordenamientos relacionados con su elaboración; a efecto de determinar si su contenido normativo atiende y cumple con lo establecido en los siguientes ordenamientos:

- a. Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos.
- b. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- c. Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer ("Convención De Belem Do Para").
- d. Ley General de Víctimas.
- e. Código Nacional de Procedimientos Penales.
- f. Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (Ley de Acceso).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- g. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. (Ley de Igualdad)
- h. Código Penal para el Distrito Federal.
- i. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
- j. Ley Federal de Responsabilidad de Servidores Públicos.
- k. Ley de Atención y apoyo a las víctimas del Delito para el Distrito Federal.
- l. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.
- m. Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.
- n. Recomendación 09/2011 de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- o. Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres.

En lo que refiere a los objetivos segundo, tercero y cuarto, se elaboraron encuestas que permitieran conocer, o al menos obtener una aproximación, de la difusión del Protocolo, el conocimiento de los derechos a una vida sin Acoso Sexual, su grado de aplicación y el impacto del mismo en la vida laboral. Se añadió un ítem en donde las personas podían plasmar, con una opinión fundamentada, lo que consideraran aciertos, límites y sugerencias.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El cuestionario de la encuesta consta de trece preguntas que abarcan los diversos aspectos a analizar: conocimiento o desconocimiento del Protocolo, medios de difusión por medio de los cuales la persona tuvo conocimiento del Protocolo, reconocimiento de haber sido víctima de Acoso Sexual o de tener conocimiento de tal hecho en su área de trabajo, conocer el tipo de ayuda recibida, resolución del problema, saber si ha denunciado o por qué no lo ha hecho o lo haría, en caso de ser víctima de Acoso Sexual. La encuesta fue entregada a las dependencias para que, bajo el criterio de un buen conocimiento de sus dinámicas laborales, decidieran entre cuáles elementos del personal distribuirlas. Se entregaron 30 encuestas foliadas de autoaplicación, a diversos niveles jerárquicos. Se solicitó que se privilegiara la distribución entre mujeres, pero se incluyera también a hombres en la muestra, lo cual se cumplió. No en todos los casos se devolvieron todos los instrumentos contestados; en ocasiones, se devolvieron 27, 28 o 29 encuestas.

Se aplicaron 889 encuestas en 30 dependencias, a un total de 249 hombres y 630 mujeres. Las dependencias que participaron son: la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Contraloría General, las Secretarías del Trabajo y Fomento al Empleo, Desarrollo Social, Educación, Medio Ambiente, Desarrollo Económico, Finanzas, Ciencia y Tecnología, Obras y Servicios, Turismo,

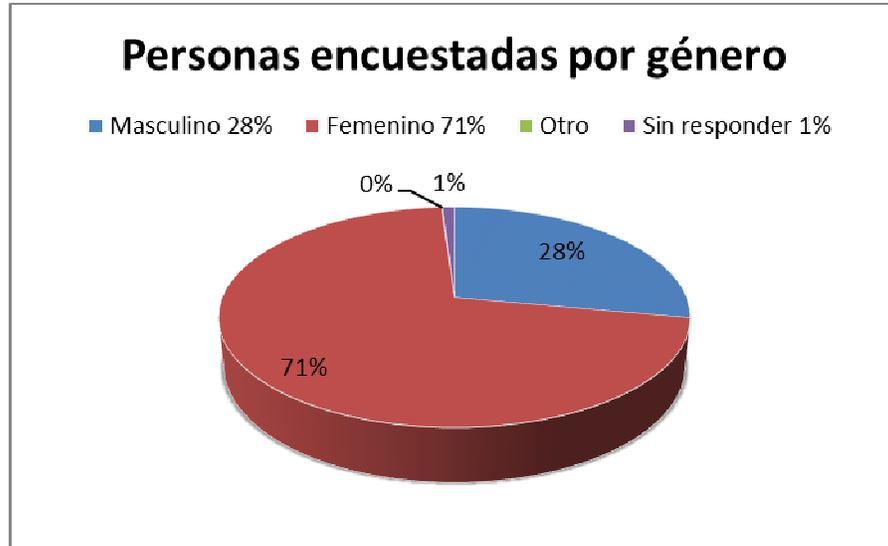
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Desarrollo Rural y Equidad para las comunidades, la Consejería Jurídica, el DIF-DF, el Instituto para la Vivienda, el Sistema de Transporte Colectivo, la Procuraduría Social, así como las delegaciones Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Coyoacán, Cuajimalpa, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco.

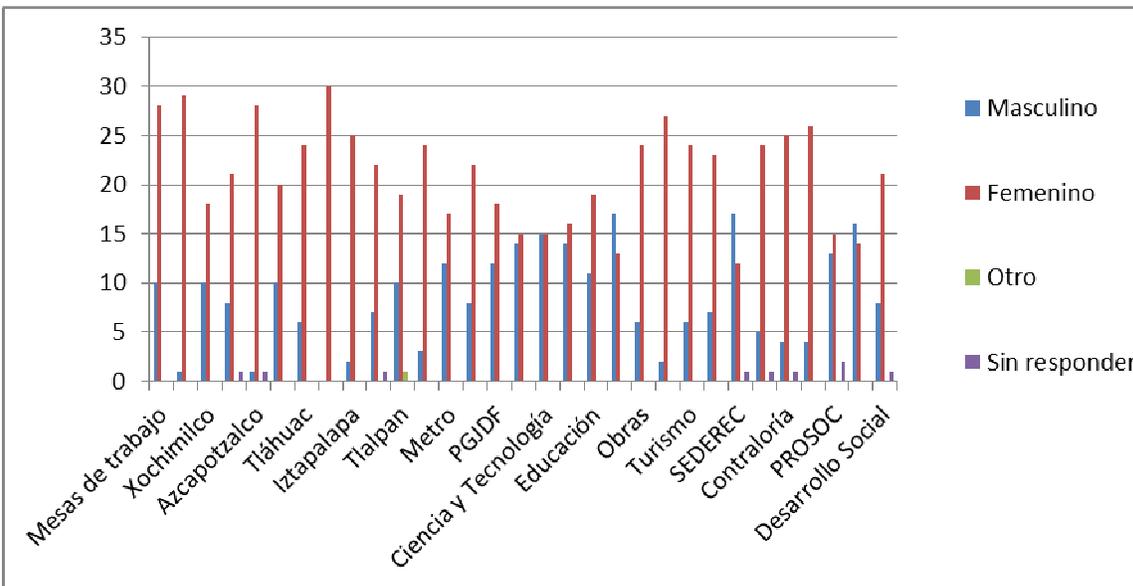
Además, se aplicaron 38 encuestas en las tres mesas de trabajo que se llevaron a cabo en las instalaciones de Instituto de lasmujeres del Distrito Federal (nmujeresDF). En dichas mesas asistieron personal de Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Contraloría General del Distrito Federal y Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal (a través de la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo), Secretarías de Desarrollo Económico, del Medio Ambiente, Obras y Servicios, Desarrollo Social, Finanzas, Turismo, Secretaría de Educación, Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, Ciencia, Tecnología e Innovación, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, el DIF-DF, la Procuraduría Social, y las delegaciones de Iztapalapa, Coyoacán y Benito Juárez. En las mesas asistieron 10 hombres y 28 mujeres. En total, se aplicaron 927 encuestas, 28% de los cuales fueron a hombres y 71% a mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Gráfica 1**  
**Datos sobre**  
**927 encuestas**



**Gráfica 2. Datos desagregados por género.**  
**Datos sobre 927 encuestas**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Es importante señalar que la construcción de datos debe tomarse con prudencia, sean éstos de carácter oficial o constituidos para una investigación diagnóstica. Se reconoce que no debe confundirse el dato con la realidad que pretende traducir y ser manejada a través de ellos. Esto por varios motivos. Se trata de una muestra representativa reducida de la cantidad de personas que laboran en las diversas dependencias. Por otra parte, es sabido que las personas pueden mentir, ocultar información, responder con cierto desdén a las preguntas o estar orientadas por alguna intención en sus respuestas (Garfinkel, 2006). Por ello, la objetividad de los datos es necesaria contrastarla con sus procesos de producción y recolección, así como los contextos sociales que le hacen posible, como atinadamente observó Bourdieu (1999).

Los límites señalados son bien conocidos por quienes realizan investigación y trabajan con personas en diversos contextos. Sin embargo, es también reconocible su utilidad para conocer aspectos relevantes de los intereses que guían los trabajos. Por lo que atañe al diagnóstico del Protocolo y su eficacia en la Administración Pública del Distrito Federal, consideramos que las encuestas han representado un insumo importante. La pluralidad de respuestas, la consistencia interna de éstas (en términos generales), la distribución aleatoria entre el personal aportan elementos significativos para el análisis. Brindan opiniones, situaciones y

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

contextos relevantes. Además, su pertinencia sobresale ante la ausencia de datos conformados por las dependencias oficiales.

Otro de los insumos de información para la elaboración del diagnóstico ha sido la solicitud de información oficial mediante el Sistema INFOMEXDF, a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la Contraloría General, así como diversas dependencias. La razón estriba en tener criterios y sustento documental para confirmar, contrastar y enriquecer la información obtenida por medio de las encuestas. Destaca que la información oficial es de dispar consistencia, cuando existe. En muchos de los ítems solicitados, las dependencias no tienen información; en otros casos, no corresponde su dicho con una posible comprobación. También destaca que, en hechos puntuales y relevantes que serán desarrollados en el análisis, tanto las encuestas como los datos oficiales coinciden.

La información solicitada versó sobre trece puntos para conocer si tienen personal encargado de atender el Acoso Sexual, el procedimiento que llevan ante estos delitos, la participación del sindicato, de qué manera cumplen los compromisos que les asigna el Protocolo, qué unidad da atención primaria y seguimiento, cuáles

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

son los mecanismos de prevención, cuáles son los procedimientos para atender a víctimas del acoso, el seguimiento de las denuncias, con y sin sentencia firme, cuáles son los mecanismos de difusión del Protocolo, a cuál dependencia se encuentra la unidad administrativa que atiende las quejas y denuncias de Acoso Sexual y cuáles son los resultados que arrojan los informes semestrales de la unidad correspondiente a Inmujeres.

Con los puntos señalados se cubren aspectos relevantes para el conocimiento de la difusión del Protocolo, de los derechos a una vida libre de acoso, de procesos de aplicación del Protocolo y el impacto que ha tenido en tres años en la Administración Pública del Distrito Federal.

Otro instrumento construido para la obtención de datos fue la aplicación de entrevistas a personal de Dirección y Subdirección de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la Contraloría General. Se llevaron a cabo 24 entrevistas, 10 mujeres y 14 hombres, que quedan desglosadas de la siguiente manera:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<b>CUADRO 1</b>				
<b>ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y FOCALES</b>				
<b>Contraloría General del Distrito Federal</b>	<b>Inmujeres del Distrito Federal</b>	<b>Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal</b>	<b>Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo</b>	<b>Fecha de entrevista</b>
		Subdirectora de Área en Funciones de Asesoría		6-10-15
			Director Seguro de Desempleo	7-10-15
			Director General de Empleo y Capacitación y Fomento Cooperativo	7-10-15
			Directora de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	7-10-15
			Director de Inspección del Trabajo	7-10-15
			Encargado de Dirección por el Empleo	7-10-15
			Director en Administración	7-10-15
			Director General de Trabajo y Prevención Social	7-10-15
			Director para el Trabajo y la Previsión Social	7-10-15
			Directora del Registro y Evaluación	7-10-15
			Directora de Promoción al Empleo	7-10-15

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

			Director de Estudios y Estadísticas	7-10-15
			Subdirector de la Zona Metropolitana*	7-10-15
			Subdirector del Trabajo Asalariado*	7-10-15
			Subdirector de Control Normativo*	7-10-15
			Subdirector de Seguro de Desempleo*	7-10-15
			Área Jurídica*	7-10-15
			Subdirector de Control de Becas*	7-10-15
			Subdirectora de la Coordinación Delegacional*	7-10-15
		Directora de Área del CTA-PGJ		14-10-15
Subdirectora de Área				
Director de Quejas y Denuncias				
Directora de Supervisión de Contralorías Internas				
	Dirección de Sistema de Unidades			19-10-15
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>Total: 24</b>

*\*Entrevista focal*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Con las entrevistas fue posible obtener información respecto a los objetivos del diagnóstico, así como una aproximación más cualitativa respecto a la sensibilidad y enfoques respecto a la problemática del Acoso Sexual. En todo momento hubo disposición de llevarlas a cabo.

Se realizaron tres mesas de trabajo con las dependencias ya indicadas anteriormente. Por este medio se obtuvieron diversos insumos: las encuestas (ya referidas), sus reflexiones en torno a la difusión, aplicación e impacto del Protocolo en sus áreas de trabajo, así como propuestas para enriquecer tanto el instrumento como su procedimiento. Además, las mesas de trabajo permitieron tener una idea aproximada del nivel de conocimiento y sensibilización del tema.

Concluyendo: se construyeron instrumentos de análisis jurídico y de desarrollo institucional de la Administración Pública del Distrito Federal respecto al Protocolo contra el Acoso Sexual, mediante la producción, recolección, procesamiento y análisis de datos incluyendo tanto lo cuantitativo como lo cualitativo, bajo el enfoque metodológico de la teoría y perspectiva de género.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **2.2. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

El análisis jurídico constó de las siguientes acciones:

- a) Revisión integral del contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.
- b) Revisión de las políticas y medidas de prevención y erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal<sup>16</sup>.
- c) Revisión de las atribuciones de las dependencias encargadas de la atención y acompañamiento de las víctimas de Acoso Sexual, en los procedimientos de actuación establecidos en el Protocolo.
- d) Revisión de los mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas y medidas de prevención, así como de los procedimientos de actuación conforme lo establecido en el Protocolo.
- e) Revisión del Protocolo acorde con las reformas constitucionales de 2008 y 2011, así como de la actualización normativa que originó esas reformas.

El análisis cuantitativo, constó de las siguientes acciones:

---

<sup>16</sup> Artículo 3o., fracción V de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Las encuestas fueron vaciadas en su totalidad y con todas las respuestas para conformar una base de datos en Excel que permitió elaborar estadísticas de los diferentes ítems a analizar, cruzar datos y contrastar información con los otros recursos conformados. También se analizaron los datos dando una interpretación cualitativa o acompañando a éstos. Se dio relevancia a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la Contraloría General. Sin embargo, igual se procesó y analizó la de cada dependencia.

Las respuestas de la comunicación oficial fueron procesadas de dos maneras. La primera, considerando la respuesta de cada una de las preguntas por parte de las dependencias. La segunda, considerando el número de respuestas a cada interrogante, prescindiendo de la instancia que la expresara.

Las entrevistas fueron grabadas con audios, los cuales fueron transcritos en su totalidad para un mejor manejo de la información. El análisis consistió en recuperar las reflexiones, comentarios y observaciones de cada uno de los puntos que componen el análisis diagnóstico del Protocolo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

La información generada en las mesas de trabajo fue procesada mediante las encuestas y minutas de trabajo que recuperan los planteamientos esenciales en la materia que ocupa el presente diagnóstico, y dieron insumos para el análisis correspondiente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **3. RESULTADOS**

#### **3. 1. ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD EN EL USO Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El Protocolo para Prevenir el Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, aprobado en 2012, contiene etapas y principios de actuación, así como políticas de prevención y atención al Acoso Sexual que deben cumplir las diferentes dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal. Esto forma parte de una estrategia más amplia que tiene como objetivo prevenir, atender y eliminar la violencia de género contra las mujeres, así como la aplicación de los principios de igualdad, dignidad y no discriminación para todas las personas, bajo el entendido de construir una Ciudad de derechos.

Lo anterior puede verse en el Programa General de Desarrollo 2013-2018 del Distrito Federal, el cual establece en su objetivo 1 “Disminuir la comisión de delitos o actos de violencia, en todas sus modalidades y tipos, atendiendo a los posibles factores de riesgo.”, del cual se desprenden tres metas y las líneas de acción correspondientes.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Programa General de Desarrollo 2013-2018, p. 40. [en línea]. Consultable en: [https://prosoft.economia.gob.mx/organismos/docop/ESTRATEGIA\\_DF.pdf](https://prosoft.economia.gob.mx/organismos/docop/ESTRATEGIA_DF.pdf). Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2015.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El esfuerzo de la acción gubernamental debe vincularse con los procesos políticos, jurídicos y sociales de la sociedad civil organizada que, por medio del movimiento de mujeres, ha posicionado e impulsado el tema de una vida libre de violencia, del cual, como ha sido comentado, el Acoso Sexual forma parte. En este caso, a su vez limitado a las relaciones laborales para las y los empleados de la Administración Pública.

A tres años de la existencia del Protocolo, deben reconocerse los esfuerzos por construir espacios con igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública del Distrito Federal, así como la disposición de varios sectores que forman parte del personal. Sin embargo, debe también señalarse el ritmo desigual en la difusión, comprensión, interiorización y aplicación del Protocolo. Esto incluye tanto a personal de dirección, mandos medios y de estructura, hombres y mujeres, recientes en el cargo o con más de dos décadas de trayectoria.

Cabe destacar que en las etapas de actuación, el Protocolo indica que el personal especializado debe identificar la problemática, priorizar, orientar y canalizar, acompañar y dar seguimiento.<sup>18</sup> En cuanto a las políticas de prevención y atención

---

<sup>18</sup> Protocolo para la Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, Inmujeres, Academia de Derechos Humanos, México, s/f, p. 21.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

al acoso, el Protocolo indica la necesidad de construir medidas específicas que prevengan el acoso, la construcción de una cultura institucional de igualdad de género, tener un procedimiento de atención y acompañamiento y mecanismos de coordinación interinstitucional.<sup>19</sup> Además de ello, se mandata la difusión, el compromiso de denunciar y asesorar a las víctimas.<sup>20</sup> Finalmente, se proclama la necesidad de campañas de información, capacitación y elaboración de estadísticas.<sup>21</sup>

De acuerdo con los datos recabados y producidos para el presente Diagnóstico, pueden reconocerse los resultados desiguales de los objetivos arriba señalados que establece el Protocolo.

### **3. 2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROTOCOLO.**

#### **3.2.1. OBSERVACIONES**

Del análisis jurídico del contenido del Protocolo se observó lo siguiente:

#### **Capítulo I. Presentación**

1. El Protocolo contraviene el principio de igualdad contenido en el artículo 1o. y el derecho de igualdad jurídica contenido en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos, al otorgar un trato desigual entre

---

<sup>19</sup> Ibid., p. 25.

<sup>20</sup> Ibid., 29-31.

<sup>21</sup> Ibid., p. 33.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

las y los servidores públicos que sean sujetas o sujetos de Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, al señalar en el último párrafo del Capítulo IV “Procedimiento de Actuación”, que, en caso de la que víctima sea hombre, podrá presentar directamente su queja en la Contraloría General, querrela ante el Ministerio Público o acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en tanto que tratándose de mujeres, establece un procedimiento de acompañamiento desde el momento de la queja al interior de la dependencia donde labora.

Esto genera condiciones materiales de desigualdad en la implementación y aplicación de la norma, el Protocolo, cuestiona con ello la legalidad del mismo y de las acciones que establece.

Destaca que si bien, el Protocolo, desde su Presentación, pasando por el Marco Jurídico hasta los Procedimientos de Actuación, es un instrumento dirigido a proteger los derechos de las mujeres, por considerar al acoso sexual como una forma de violencia que afecta mayormente a las mujeres, en el desarrollo de su vida laboral, también es preciso observar que el señalamiento expreso contenido en el Protocolo, respecto de un trato distinto para los hombres que sean sujetos de acoso sexual en la Administración Pública del

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Distrito Federal, legitima una situación de desigualdad en función del sexo de la víctima de acoso sexual.

Lo anterior puede dar lugar a cuestionar por parte de la población masculina que labora en la Administración Pública del Distrito Federal, la razón de un trato distinto en la atención y acompañamiento cuando se es víctima de acoso sexual y con ello deslegitimar el objeto que se busca cumplir con implementación y aplicación del Protocolo, como instrumento que contribuya a erradicar la violencia de género en contra de las mujeres pero que no debe dejar fuera de la más amplia protección de derechos humanos a los hombres, pues ello estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 1o. Constitucional que en sus párrafos segundo y tercero respectivamente, dispone “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”<sup>22</sup>

Es decir, la Administración Pública del Distrito Federal debe aplicar el Protocolo a las mujeres víctimas del acoso sexual y el mismo trato a los hombres que se ubiquen como víctima de alguna de las conductas de acoso sexual. Hacerlo, contribuye a garantizar la igualdad jurídica entre hombres y mujeres y con ello, contribuir a erradicar la violencia en contra de las mujeres.

2. El Protocolo, no cumple con el objetivo de la recomendación número 09/2011 de la Comisión de Derechos Humanos Del Distrito Federal en los rubros de la prevención y erradicación del acoso sexual. Sólo se concentra en la atención, acompañamiento, investigación y sanción. Sin embargo, en estos últimos 4 rubros, sólo son considerados de forma exhaustiva en materia penal, dejando endeble los procedimientos administrativo y laboral, que son las otras dos elecciones que se presentan a las víctimas de Acoso Sexual.

## **Capítulo II. Políticas de prevención y atención al Acoso Sexual**

1. No menciona de qué manera llevarán a cabo la prevención y erradicación del Acoso Sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal,

---

<sup>22</sup> Reforma constitucional de 10 de junio de 2011.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

constituyendo así, la principal problemática, es decir, la ausencia de políticas de prevención encaminadas a la erradicación del Acoso Sexual.

### **Capítulo III. Medidas preventivas frente al Acoso Sexual.**

1. Las medidas preventivas frente al Acoso Sexual establecidas en el Protocolo, se limitan a comunicación, difusión, publicidad del Protocolo y acciones de capacitación del mismo, sin señalar de manera específica cuales son los mecanismos y procedimientos para llevarlas a cabo.

### **Capítulo IV. Procedimiento de actuación**

#### **De la víctima.**

1. No se define qué debe entenderse por víctima para efectos de los procedimientos de actuación.
2. No se establece en los procedimientos de actuación, el objeto o consecuencias jurídicas de estos para con la víctima de acoso sexual.
3. No se informa a la víctima de la posibilidad de acudir a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal para interponer una queja o denuncia.
4. No es claro el alcance de explicar a la víctima: “el significado y trascendencia del perdón”, pudiendo resultar confuso o contrario al objeto del Protocolo, que la persona encargada de aplicarlo, no cuente con capacitación en temas de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Derechos Humanos, Perspectiva de Género y atención a mujeres víctimas de violencia de género.

5. No establece el acompañamiento a la víctima, cuando opte por iniciar los procedimientos en materia laboral, ni administrativa.
6. En cuanto a la reparación integral del daño, sólo lo refiere en materia penal, sin considerar la reparación integral en los procedimientos administrativo y laboral.
7. No existe un mecanismo de seguimiento, relativo a la reparación integral del daño en favor de las víctimas de Acoso Sexual.

### **Del procedimiento**

8. Los procedimientos de investigación penal, administrativo y laboral establecidos en el Protocolo no cumplen con lo dispuesto por la Ley General de Víctimas del año 2013, que tiene por principal objetivo, garantizar los derechos de las víctimas en todo lo referente al acceso a la justicia.
9. De conformidad con el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres (Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo DF) y la Contraloría General carecen de competencia para llevar a cabo los procedimientos de actuación que contempla el Protocolo en el ámbito de sus atribuciones.
10. Los procedimientos en materia administrativa y laboral pueden ser confusos,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

ya que no se establece la competencia de qué unidad administrativa inicia y cuál da acompañamiento en los procedimientos de actuación.

11.No hace referencia a mecanismos, acciones y procedimientos para llevar a cabo todas las gestiones y diligencias necesarias que se desprenden de los procedimientos de actuación.

12.Da lugar a que se dé preferencia al procedimiento penal, sobre el laboral y administrativo, ya que no señala las consecuencias jurídicas de éstos para las víctimas de acoso sexual.

13.No tiene establecidas medidas precautorias en ninguno de los tres procedimientos de actuación.

14.El procedimiento administrativo y laboral establecido en el Protocolo, no garantiza el acceso a la justicia ni protección de las víctimas y reparación integral del daño.

El proceso de acompañamiento de las víctimas no se encuentra armonizado conforme a lo establecido por la Ley General de Víctimas.

15. Por lo que hace al procedimiento penal, fue diseñado conforme al anterior sistema penal inquisitorio.

16. Por lo que se refiere al procedimiento en materia laboral, además de lo anterior no se especifica en qué consiste ese procedimiento, la normatividad aplicable, las consecuencias o alcances de la resolución para la víctima de acoso sexual.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

17. En el procedimiento administrativo, no se ha definido de forma clara, qué unidad de la Contraloría General o Interna, será aquella a la que, las presuntas víctimas de Acoso Sexual tengan acceso, para presentar quejas por acoso sexual.

#### Vías Alternas

18. No considera la posibilidad de hacer la denuncia por vía electrónica.

19. Falta de mecanismos para su vigilancia y cumplimiento.

20. No existe la división de actuaciones de la Administración Pública del Distrito Federal, respecto a sus atribuciones conferidas por Ley, para la aplicación del Protocolo.

#### **Capítulo V. Seguimiento y evaluación**

1. No es posible evaluar su cumplimiento, porque la obligación de presentar informes, sólo recae en las tres autoridades de actuación, dejando fuera la prevención.

#### **Capítulo VI. Anexos**

1. Por lo que hace al Cuestionario de detección de Acoso Sexual y la Cédula de Registro Único, carecen de perspectiva de género en su contenido y no es posible detectar el alcance de la información que se recopila, o quién será la persona o unidad administrativa que lo resguarde y con qué objeto.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **3.2.2. HALLAZGOS**

Como resultado de esas observaciones, fue posible descubrir lo siguiente:

1. Con la publicación de éste Protocolo el 30 de marzo de 2012, se atendió la recomendación que la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal hizo al Gobierno del Distrito Federal en el año de 2011, respecto de la elaboración de un “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública Del Distrito Federal”, sin embargo, del análisis del mismo, se observa que, aún no se ha logrado que cumpla con el objeto de dicho instrumento, es decir, con la prevención, atención y sanción en su totalidad en todas y cada una de las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública del Distrito Federal. Tampoco se han establecido medidas o procedimientos eficientes que supervisen su implementación.
2. Por lo que hace a las medidas de prevención para erradicar las conductas de Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, se observó que el Protocolo no establece mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas y medidas de prevención, atención, sanción y erradicación del Acoso Sexual.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

3. Se observó que en la Administración Pública del Distrito Federal señalan que no tienen competencia o desconocen sus funciones para atender quejas o denuncias por acoso sexual, e incluso para proporcionar información al respecto, como lo establece el Protocolo. Los sindicatos que existen en la Administración Pública del Distrito Federal, no participan de la prevención, atención en materia de acoso sexual, ni de la vigilancia del cumplimiento del Protocolo entre el personal sindicalizado. Por lo que resulta necesario fomentar más su participación en las acciones de prevención y de atención para las personas agremiadas a los mismos.
4. El capítulo IV, referente a los procedimientos de actuación, se enfoca en el procedimiento penal, específicamente a la atención de denuncias penales, sin considerar las acciones de atención, acompañamiento y sanción en los otros dos procedimientos, administrativo y laboral.
5. En el caso de los procedimientos de actuación, se contemplan diversas atribuciones para la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Contraloría General y Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo que no se encuentran reguladas en el marco normativo, por lo cual, no pueden ser ejercidas por los entes obligados en el instrumento.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

6. Al no aplicar el Protocolo al interior de la Administración Pública del Distrito Federal, las quejas de acoso sexual no son atendidas al interior de las dependencias, por lo que, la opción que se les proporciona a las víctimas de acoso sexual, es remitirlas a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, a fin de no dejarlas en estado de indefensión.
7. De la información proporcionada vía sistema InfomexDF por las dependencias, se observó que las unidades administrativas encargadas 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, no son unidades especializadas sino de diversas áreas de recursos humanos, algunas pocas de equidad de género, y en su mayoría desconocen el referido Protocolo.
8. El Protocolo no establece en los procedimientos de actuación cuáles son las dependencias que deben aplicar el Modelo Único, es decir, si obliga a todos los entes del Distrito Federal, o en su caso únicamente, a aquellos que llevan a cabo los procedimientos referidos.
9. No señala si los procedimientos penal, administrativo y laboral pueden excluirse entre sí, es decir, si deberán llevarse a cabo de manera simultánea, o bien,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

tendrá que culminar uno de ellos, para continuar con alguno de los otros. Específicamente por lo que hace al procedimiento administrativo que no contempla la opción de “Podrá” como sí lo hace en el procedimiento penal y laboral.

10. Se observó la complejidad material y financiera al interior de las dependencias, para dar atención inicial a las víctimas de acoso sexual, pues si bien se establece que las dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal debería prever los recursos presupuestales etiquetados en el presupuesto de género, para la implementación del Protocolo, no establece como se dará seguimiento a esa implementación o bien la correcta aplicación de los recursos, su seguimiento y evaluación.
11. Se observó que diversas dependencias, entidades y delegaciones de la Administración Pública del Distrito Federal señalan que no tienen competencia o desconocen sus funciones para atender quejas o denuncias por de Acoso Sexual, e incluso para proporcionar información al respecto, como lo establece el Protocolo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

12. La Contraloría General y las Contralorías Internas, no cuentan con competencia específica para conocer de los procedimientos de sanción al Acoso Sexual.
  
13. No es posible determinar los alcances y efectividad de los procedimiento de actuación por la falta de informes que deben presentar las dependencias señaladas en el Protocolo como actoras de esos procedimientos, así como de toda la Administración Pública del Distrito Federal, estas últimas en términos de lo dispuesto por la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal. De igual forma, resulta imposible medir o determinar la efectividad de las quejas y denuncias que se realizan de forma verbal, por escrito, teléfono o por portal electrónico.
  
14. Por lo que hace al capítulo V, de seguimiento y evaluación, se observó que no existen resultados de irregularidades de la inaplicación del Protocolo por falta de intervención al respecto y por consiguiente no es posible llevar a cabo los procedimientos administrativos por incumplimiento de la aplicación del Protocolo, como el mismo instrumento lo refiere.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **3. 3. EVALUACIÓN DEL NIVEL E IMPACTO DE LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.**

De acuerdo a la información obtenida, el nivel e impacto de la difusión del Protocolo son bajos en la Administración Pública del Distrito Federal, lo cual incluye las tres instancias en las cuales el diagnóstico recalca. Esto tiene diversos efectos: el bajo conocimiento del instrumento para la protección de los derechos de las personas, en especial las mujeres; desalienta la información del tema y las denuncias correspondientes; aumenta el desconocimiento de los procedimientos de actuación de las personas que laboran en la Administración, incluyendo a las autoridades que son o deberían ser responsables de atender el acoso; influye en la lentitud del cambio tanto profesional como personal de los procesos socioculturales favorables a la equidad de género y el trato igualitario.

En lo que atañe a la difusión del Protocolo, destaca que cinco instancias refieren que llevan a cabo divulgación de materiales impresos, entre ellos se incluyen cuestionarios; cuatro señalan el uso de medios electrónicos (correo institucional, portadas oficiales) y otras tres instancias, al procedimiento que descansa en que las y los titulares de las áreas divulguen el contenido del Protocolo. Como con otros ejes relevantes, son mayoritarias las instancias que no cuentan con mecanismos de difusión (seis de ellas), no responden o no cuentan con información (cinco de ellas).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Esto puede observarse en el cuadro 2.

<b>Cuadro 2</b>		
<b>Mecanismos de difusión del Protocolo</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
No contesta.	5	12.9
No se cuentan con mecanismo de difusión y publicidad.	6	15.4
Medios electrónicos (Correo institucional, portal oficial)	4	7.7
Difusión con los titulares de las unidades administrativas.	3	7.7
Material de difusión, cuestionarios	5	10.2
Cursos, entrega física al personal, campañas informativas, orientación y capacitación.	3	7.7
Sugiere que se ingrese solicitud al Inmujeres.	1	2.5
No cuenta con información al respecto.	5	12.9
No corresponde a las atribuciones, funciones y obligaciones que la ley le impone.	3	7.7
No se lo han mandado, por lo tanto no lo aplican.	1	2.5

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

No es aplicable para ellos	1	2.5
Corresponde a la Subdirección de Derechos Humanos y Equidad de Género	1	2.5
No hay antecedentes relacionados con el tema	1	2.5

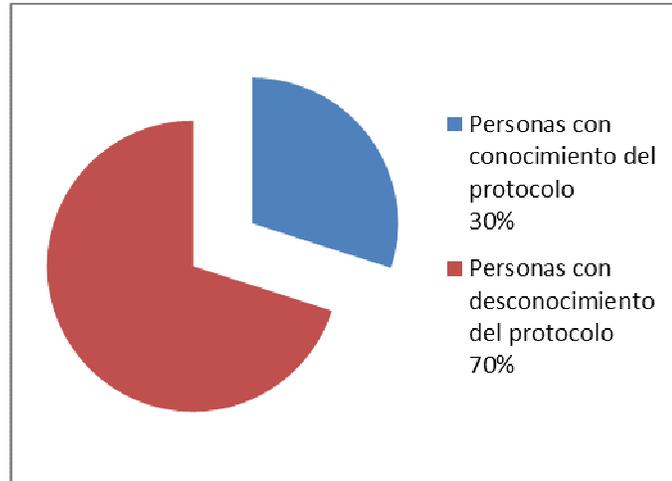
Fuente: información obtenida a través de InfomexDF

Sobresale el hecho de que la Procuraduría General de Justicia no respondió a la solicitud de información, en tanto la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo no tiene un área específica y, en lo que atañe a la Contraloría General, usa el correo institucional, aunque no se especificó con qué regularidad y el contenido específico del mismo.

Puede indicarse que la falta de mecanismos de difusión, regulares, claros y extensivos, repercute en el grado de conocimiento del Protocolo entre el personal de la Administración Pública en todos los grados de responsabilidad. Esto puede correlacionarse con las encuestas aplicadas. Solamente el 30% de las personas tenían conocimiento del Protocolo, el cual es, tal como lo señalan, en varias ocasiones solamente nominal, puesto que desconocen la propiedad del contenido (ver gráfica 2).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Gráfica 2. Nivel del conocimiento del Protocolo.  
Datos sobre 927 encuestas**



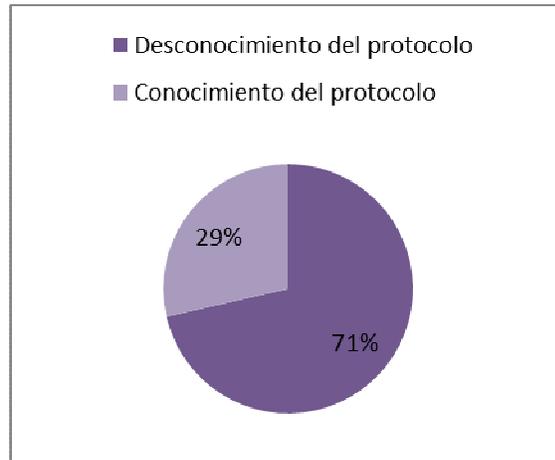
Al momento de desagregar por género los datos señalan que poco más de un tercio de los hombres tienen conocimiento del Protocolo, en tanto el porcentaje de las mujeres que conocen el Protocolo es un poco menor aún, pues no alcanza esa cifra (ver gráficas 3 y 4). En este sentido, si bien el grado de difusión es escaso y los mecanismos han demostrado ser poco suficientes, destaca que esto ha sido también entre las mujeres, bajo la idea de que éstas son la población que mayoritariamente sufre acoso y a quien se dirige de manera preferencial el Protocolo. Es remarcable porque esto disminuye la posibilidad de hacer valer el derecho de una vida libre de acoso y el conocimiento de leyes que la tutelan.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Gráfica 3. Porcentaje de hombres que conocen el Protocolo. Datos sobre 927 encuestas**



**Gráfica 4. Porcentaje de mujeres que conocen el Protocolo. Datos sobre 927 encuestas**

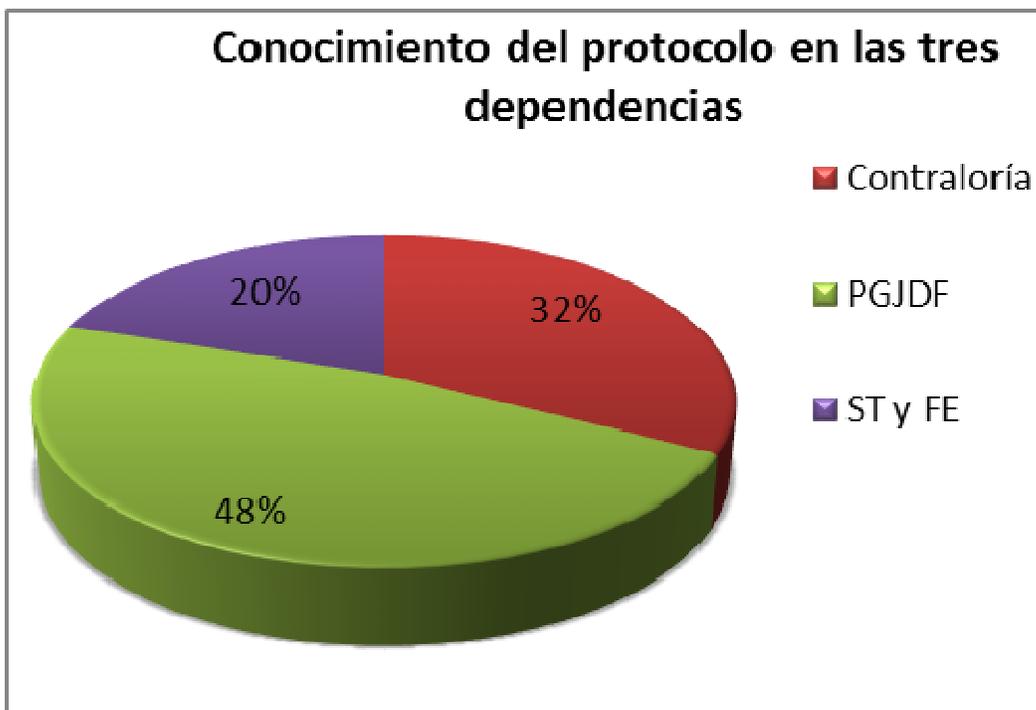


Al momento de concentrarse en las tres instancias sobre las cuales el diagnóstico enfatiza, podemos ver que hay situaciones diversas. En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la Contraloría General. Recordando que se trata de una muestra sobre 30 encuestas

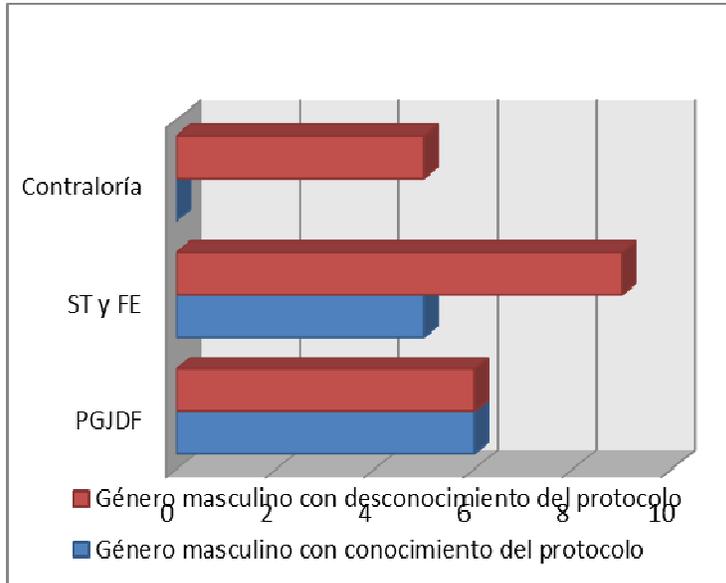
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

en cada dependencia, en la primera instancia 19 personas conocen el Protocolo (y 16 sus procedimientos); en la segunda, 8 personas conocen el Protocolo (y 7 sus procedimientos) en tanto en la Contraloría General, son 13 personas conocen el Protocolo (y 7 sus procedimientos). Esto llega a señalar que, para lo que atañe a saber de la existencia del Protocolo, en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal es poco menos de la mitad de la muestra, en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo la quinta parte y en la Contraloría General del Distrito Federal, la tercera parte (ver gráfica 5).

Grafica 5. Nivel del conocimiento del Protocolo. Datos sobre 90 encuestas



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

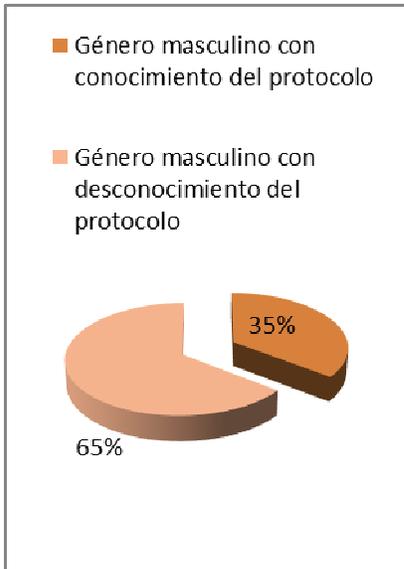


Gráfica 6. Conocimiento del Protocolo por parte de los hombres.

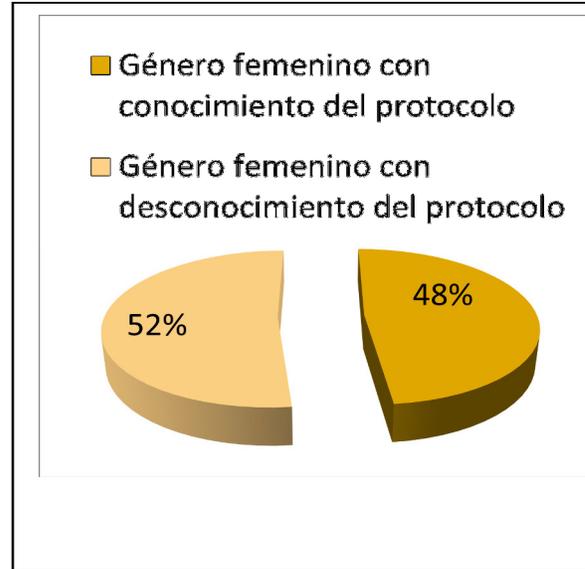
Desagregando por género, podemos apreciar cambios en el nivel del conocimiento tanto entre hombres y mujeres, como respecto a cada una de las instancias. Tenemos, de esta manera, que en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo poco más de la mitad de los hombres encuestados conocen el Protocolo, en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la mitad de ellos y ninguno en la Contraloría General (ver Gráfica 6). Agrupando las tres dependencias, solamente poco más de un tercio de los varones tiene conocimiento del instrumento en cuestión.

Esta circunstancia cambia entre las mujeres, puesto que agrupando las tres dependencias casi la mitad de las encuestadas conoce el Protocolo (ver gráficas 7 y 8). También al interior de cada una de las tres dependencias el conocimiento de las mujeres alcanza niveles más altas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Gráfica 7. Conocimiento del Protocolo por parte de los hombres en la PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y CG



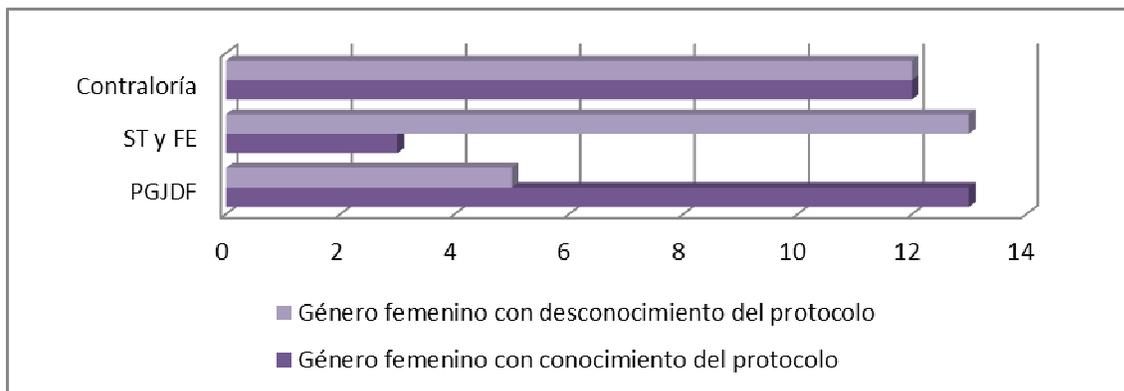
Gráfica 8. Conocimiento del Protocolo por parte de las mujeres en la PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y CG

En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 13 de 6 mujeres tiene conocimiento, en la Contraloría General, la mitad de las personas encuestadas, en tanto en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo la situación es diferente, puesto que menos de una quinta parte refiere saber del Protocolo (ver gráfica 9). Probablemente las mujeres tienen mayor conocimiento del instrumento debido al interés que reviste para la defensa de sus derechos. Si bien los medios por los cuales se conoce el Protocolo refieren ser por cursos, medio impreso, correo institucional o internet, y pueden ser semejantes para los hombres, la observación y retención de información acorde a los intereses específicos entre hombres y

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

mujeres debe atenderse al momento de diseñar y aplicar campañas y medios de difusión.

El nivel de difusión y conocimiento también impacta en las personas que, en enlace o representación institucional, participaron en las mesas de trabajo señaladas. De las 38 que asistieron, el 70% desconocía el Protocolo.



**Gráfica 9. Número de mujeres que conocen el Protocolo en la APDF**

La falta de mecanismos de difusión y, por lo tanto, del conocimiento del Protocolo, puede constatare en las entrevistas realizadas. También puede dividirse por Áreas. En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal las dos personas entrevistadas conocen el Protocolo, lo mismo que en la Contraloría, en el caso de las tres entrevistas. Otro panorama se encuentra en el Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, en donde 5 personas de 22 no conocen el

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Protocolo y, en algunos casos, se enteraron de su existencia el día de la entrevista.

En ocasiones, el personal de dirección conoce el Protocolo y su aplicación, pero es consciente de la falta de socialización en el personal. En este sentido, en la dirección del Centro de Terapias de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales, la encargada señala: “He de decir que muchas áreas de la Procuraduría quizá no lo conocen (...), sobre todo las fiscalías desconcentradas de la Procuraduría seguramente no conocen la existencia del Protocolo porque falta esa difusión. Falta la difusión del Protocolo, falta mucha difusión hacia dentro de la Administración Pública del gobierno del Distrito Federal, y también hacia dentro de esta Procuraduría.” En varias de las entrevistas en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, se indicó que es necesaria la difusión del Protocolo, así como la capacitación para conocerlo a profundidad y conocer cómo opera y cuál es su alcance.

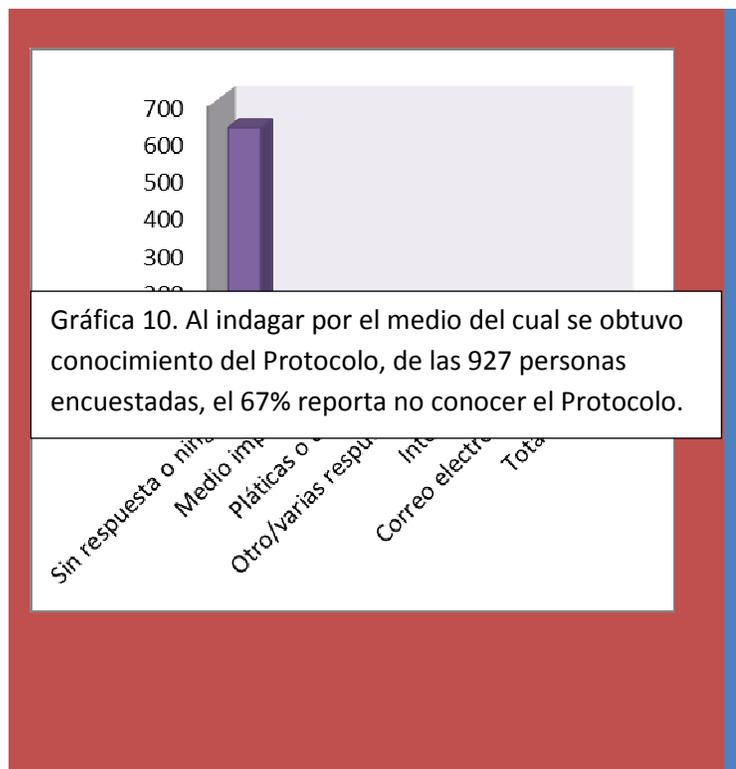
A lo largo de las entrevistas, se pudo constatar que son muy pocas las personas que han leído el Protocolo y conocen con propiedad su contenido. Podemos indicar, de acuerdo al propio testimonio de las y los entrevistados, las encuestas y las solicitudes de información vía InfomexDF, que la difusión respecto a la existencia y al contenido del Protocolo ha sido escasa, ya sea por medio de campañas, cursos y talleres u otros medios. Es frecuente que refieran conocer el

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Protocolo, pero prácticamente de nombre, referencia o por algunas conversaciones o cursos que le señalan, sin que sean conocidos sus características, contenidos y procedimientos.

La necesidad de fortalecer la difusión se muestra en la información oficial vertida. Once dependencias refieren realizar campañas informativas y ocho a la comunicación al interior de las dependencias, por ejemplo, a través del correo institucional.

Esto representa poco menos de las instancias consultadas. Además, no fue aportado el dato desagregado indicando la cantidad de campañas, personas integradas en ellas y cuáles pueden ser los indicadores de la eficacia de las mismas. Tampoco se



desagregaron los datos que refieran cuántas comunicaciones institucionales se han realizado, con qué frecuencia y cuáles son los impactos alcanzados. Solo la

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades refiere que aplica las que el Protocolo señala, pero sin mayores detalles. Es, sin embargo, mejor el esfuerzo por la prevención referida que la referencia dada por otras instancias de la Administración Pública del Distrito Federal, respecto a que no tiene ningún mecanismo, lo desconoce o no aportó datos al respecto.

#### **3.4. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LOS ENTES OBLIGADOS.**

La aplicación del Protocolo es escasa en la Administración Pública del Distrito Federal. Entendemos que esto se debe a las siguientes razones:

*La falta la de difusión del Protocolo.* Esto se relaciona, de alguna manera, con la eficacia en la aplicación del mismo, puesto que el desconocimiento del instrumento no permite su operatividad. Los puntos fundamentales fueron desarrollados en el objetivo anterior.

*Reconocimiento de la importancia del tema y simultáneamente de su escasa existencia o inexistencia en las áreas de trabajo.* Existe un doble discurso en lo que atañe al Acoso Sexual en las instancias de la Administración Pública y su

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

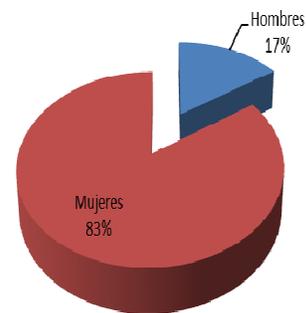
importancia real o concedida. Por una parte, existe un esfuerzo programático para visualizar el tema y construir mecanismos de prevención, atención y erradicación. Una parte de la población estudiada refiere que es un problema que existe y debe atenderse, así como sancionar a los culpables. De esta manera, el conocimiento del Acoso Sexual apareció en la información vertida en las encuestas. 83 personas refieren haber denunciado ante las autoridades correspondientes el conocimiento de Acoso Sexual, no de forma personal, sino que sucedió en su lugar de trabajo. En tanto, 103 personas dijeron conocer de la existencia de Acoso Sexual, pero optaron por no denunciar.

En lo que toca a casos personales de

ser víctimas de Acoso Sexual, por medio de las encuestas puede conocerse el

**Gráfica 11. De 927 personas, 70 refieren ser víctimas de Acoso Sexual.**

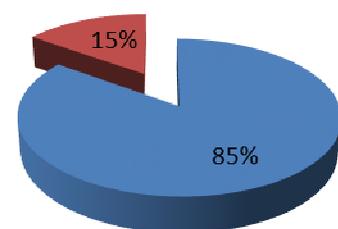
Personas encuestadas que refirieron haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo



**Gráfica 12. De 70 referencias de Acoso Sexual, 20 personas refieren haber llevado a cabo una denuncia.**

Denuncias de las y los encuestados que refirieron haber sido víctimas de Acoso Sexual

■ Femenino ■ Masculino



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

caso de 70 personas en el universo de 927 encuestadas. De estos casos, 58 son mujeres y 12 son hombres. Del total referido, son 20 las personas que decidieron denunciar. De ellas, 17 mujeres y 3 hombres (ver gráficas 11 y 12).

Destaca que de las 20 personas que denunciaron, solamente cinco personas encuestadas refieren haber recibido atención, ya sea psicológica o jurídica. Las entidades que refieren estos casos son: la Procuraduría Social, las delegaciones de Azcapotzalco (no hubo resolución favorable a la víctima), Gustavo A. Madero y Miguel Hidalgo (dos personas de las tres que denunciaron). Las entidades que recibieron denuncia de Acoso Sexual, pero no realizaron atención, de acuerdo a los testimonios de las encuestas, son: Secretaría de Educación, Secretaría de Finanzas, Instituto de la Vivienda, Secretaría de Medio Ambiente, Sistema de Transporte Colectivo, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaría de Turismo, y las delegaciones de Coyoacán, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Venustiano, Tláhuac Carranza y Xochimilco.

Durante las entrevistas, se demostró interés en la relevancia en el tema, señalando que es necesario abordarlo y tematizarlo. Por ejemplo, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, uno de los entrevistados señala respecto a la prioridad de visualizar el tema: “Yo creo que es un problema prioritario, yo creo que hay que abordarlo y sobre todo hay que dar mucha información”. Otro director de la misma Secretaría enfatiza: “Sí, si es un problema prioritario, yo considero

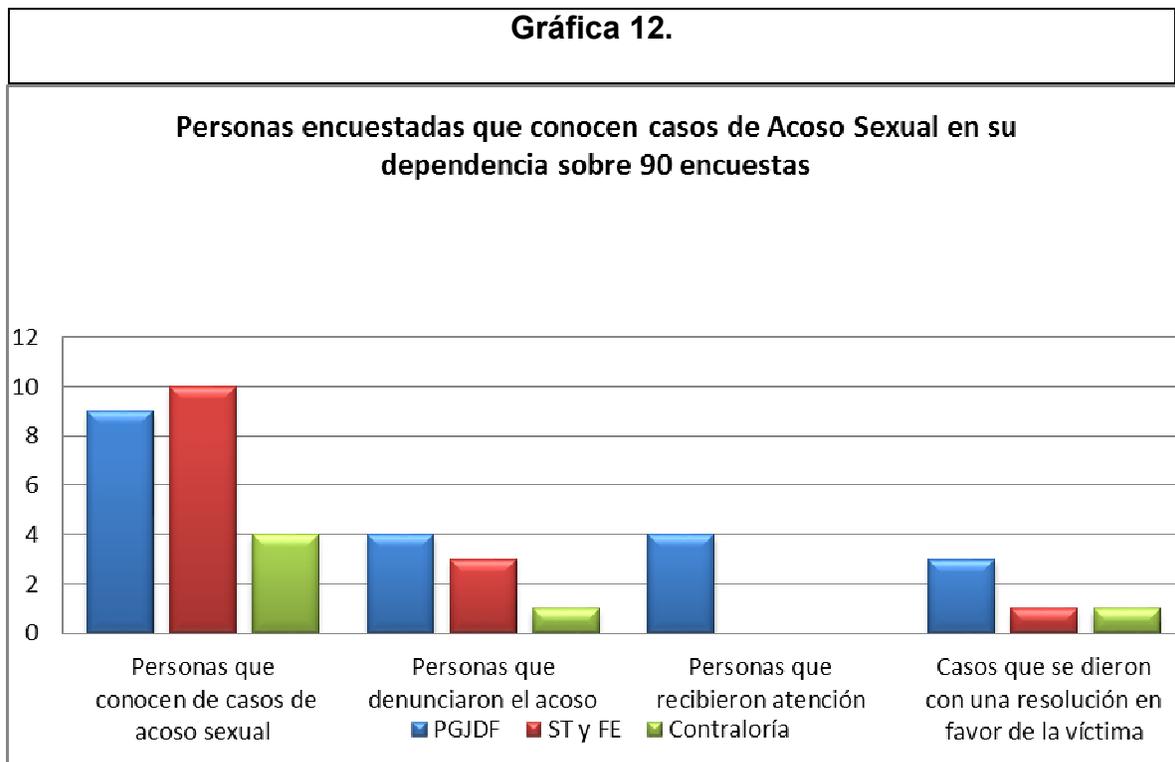
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

que no se ha generado gran difusión, y si hay casos, no hay comunicación con las áreas para expresarlos, porque todavía mantiene como el tema en secreto”.

Sin duda las opiniones señaladas expresan una parte del sentir de la Administración Pública. Lo que hemos podido hallar es que esta opinión convive con otras de manera simultánea y en sentido contrario. Es decir, además de reconocer la importancia de tematizar el tema del Acoso Sexual, se enuncia que no es un problema relevante debido a que no existe Acoso Sexual en las áreas de trabajo o éste es muy reducido. Por ejemplo, la encargada en la Procuraduría General de Justicia señala que durante sus años de servicio solamente ha conocido dos casos, “bajo ese parámetro yo puedo decirles que no hay (Acoso Sexual), teniendo como una forma esta estadística, por así decirlo, pero tampoco puedo decir que no existan, que no sea importante”. En tanto en la Contraloría, uno de los directores señala: “un lugar prioritario o de atención prioritaria no, salvo seguir el Protocolo”. En la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo encontramos que: “en Control de Becas no percibo, si es que existe no percibo”, “Igualmente en área jurídica, es nulo la incidencia de este tipo de conductas y reiteraría que es una cuestión de integración de equipos”, en “Calidad Integral es una fundación conformada con cuatro, cinco elementos, sería muy visible entonces yo la considero nula o muy baja”, en “la Subdirección de Seguro de Desempleo yo también considero que puede ser baja”.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

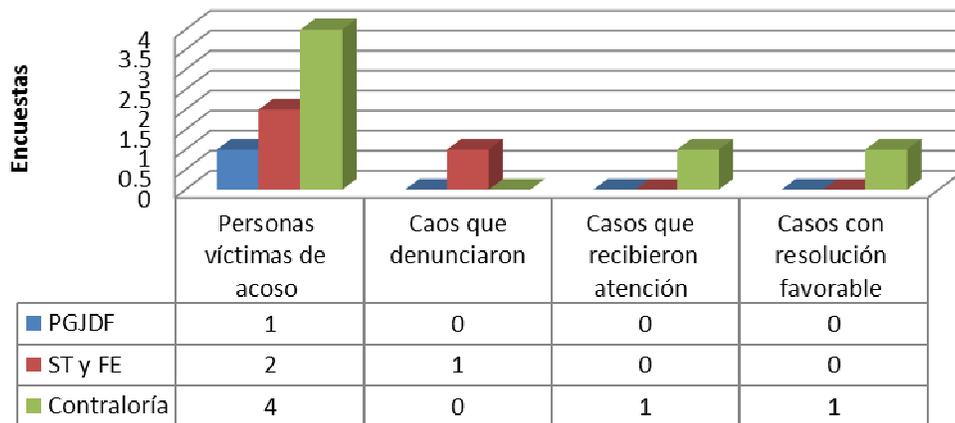
De acuerdo con los datos de las encuestas, en las tres dependencias en las cuales el análisis se concentra con mayor énfasis, queda dicho que existe el conocimiento de casos de acoso sexual en las áreas de trabajo (ver gráfica 12) y también existe el testimonio de situaciones de acoso sexual, pero que no fueron denunciadas (ver gráfica 13). No deja ser relevante que se reconoce que el acoso sexual es de hombres a mujeres, mayoritariamente, pero también de mujeres a hombres. Casi no aparece el tema de acoso lésbico u homosexual.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Gráfica 13**

**Personas encuestadas que fueron víctimas de Acoso Sexual sobre 90 encuestas**



*Falta de homologación de actuación de la Administración Pública.* Esta falta en ocasiones se debe a las facultades que tiene cada área, y en otras por la falta de aproximación al tema del Acoso Sexual. Por ello, pueden encontrarse mecanismos conformados al interior de algunas dependencias o la inexistencia de algún procedimiento institucional, regulado, regular y repetible. No todas las instituciones, secretarías, direcciones y delegaciones tienen un área específica. Cuentan con ella la Procuraduría General de Justicia, las Secretarías de Salud, Seguridad Pública, Desarrollo Económico, Finanzas y Cultura, y las delegaciones de Coyoacán, Cuajimapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco, así como la Comisión de Derechos Humanos

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

del Distrito Federal. Debe considerarse, asimismo, la infraestructura con la cual se cuenta. En la reunión de trabajo con las delegaciones, de las cuales asistieron tres de ellas, se indicó la falta de infraestructura (espacios físicos, recursos materiales) para llevar a cabo sus labores de atención. Queda por implementar, por lo tanto, en las demás secretarías y direcciones de la Administración Pública, así como las delegaciones, todas del Distrito Federal, un área específica para que pueda cumplirse con el Protocolo. En este sentido, no hay uniformidad en la existencia de un área o de personal especializado.

Una circunstancia semejante se encuentra en el procedimiento establecido para la atención de mujeres víctimas de Acoso Sexual. Pese a que el Protocolo puede establecer procedimientos a seguir, en la Administración Pública del Distrito Federal, no hay uniformidad en los criterios, cuando éstos existen, pues en muchas de las dependencias no existe un procedimiento claro, regular y repetible. De acuerdo con los datos obtenidos, en donde se indica que tienen delineados los pasos a seguir son la Procuraduría General de Justicia, las Secretarías de Seguridad Pública y de Gobierno, además de las delegaciones Iztacalco, Magdalena Contreras, Milpa Alta y Xochimilco. Cabe señalar que el procedimiento es muy dispar. Como ejemplo: en tanto en la delegación Xochimilco se advierte que se informa a la o el jefe inmediato, en Milpa Alta se indica que se notifica al

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Ministerio Público. Por otra parte, la Secretaría de Obras y Servicios, de Desarrollo Rural y Equidad para Comunidades, la Oficialía Mayor y la delegación Tláhuac dicen seguir el Protocolo. El resto de las áreas de la Administración Pública no cuentan con un procedimiento regular o unidad, como refiere la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, o no tienen facultades para ello, como enuncia la Contraloría General.

Sin embargo, el panorama es diferente al momento en que se inquiriere respecto a una dependencia encargada de la atención inicial, puesto que diecinueve de las treinta y nueve instancias a las cuales se solicitó información, cuentan con una, entre ellas la Procuraduría General de Justicia, la Secretaría de Seguridad Pública y las delegaciones de Milpa Alta y Tláhuac. Poco más de la mitad de las instancias no cuenta con unidad, desconoce el dato o no respondió. Respecto a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo no hay unidad encargada y la Contraloría General indica que no tiene facultades para ello.

Los dos aspectos señalados anteriormente repercuten al momento en que las situaciones concretas de acoso sexual lleguen o llegaran a existir y las y los responsables deben responder ante el hecho. Durante las entrevistas en la

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, a la pregunta expresa de cómo procederían ante una denuncia de acoso sexual, se reconoció que no existe una instancia o un camino institucional preestablecido para la actuación. Quedaba en la buena fe y racionalidad de las y los funcionarios públicos deducir cuáles son los recorridos que deben hacerse para favorecer el acceso a la justicia de la víctima y la reparación del daño.

El desequilibrio que se percibe en la aplicación del Protocolo y la falta de conocimiento y de aplicación de éste en su cabalidad, así como al interior de la Administración Pública del Distrito Federal, puede observarse al momento en que se inquiriere por el tipo de atención brindada a las víctimas del acoso sexual. La atención brindada es variada y, parece ser, casi a criterio de las instancias. De esta manera, es posible que brinden ayuda de servicio social, psicológica y jurídica, tal como la Procuraduría General de Justicia refiere. Seis instancias refieren que han establecido su propio procedimiento, el cual no es especificado, y otras cinco instancias responden que aplican lo que el Protocolo mandata. Existen otras instancias que no aportan datos porque desconocen de la materia. Es relevante, además, que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, no tiene procedimiento especificado y que la Contraloría General considera que no tiene facultades para la aplicación del Protocolo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El procedimiento de la atención a las personas víctimas de acoso sexual también presenta variantes. En tanto tres instancias refieren que tienen su propio procedimiento, es frecuente la respuesta que refiere el desconocimiento del dato, así como que no corresponde a sus atribuciones. Solamente tres instancias dijeron aplicar el Protocolo, entre ellas, Contraloría General (el punto 4.3), en tanto la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo no tiene ningún procedimiento.

En lo que atañe al seguimiento, seis instancias aplican el Protocolo, en tanto ocho señalan que aplican un procedimiento propio. Nuevamente, es mayoritaria la cantidad de entidades que no responden o no cuentan con información. En todo caso, puede constar que tampoco existe homologación de los criterios a seguir ni, por lo tanto, un apego fiel al Protocolo. Cabe destacar que la Procuraduría General de Justicia remite al Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales, adscrita a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en tanto la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo no cuenta con ningún procedimiento para dar seguimiento. Por lo que atañe a la Contraloría General, indica que procede de acuerdo al punto 4.3 del Protocolo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Como se ha señalado, el conocimiento y aplicación del Protocolo es irregular a lo largo de las instancias de la Administración Pública del Distrito Federal. A ello hay que añadir el reconocimiento explícito del bajo índice de Acoso Sexual señalado en datos que soporten o acredite la necesidad de aplicar el Protocolo. De esta manera, prácticamente ninguna de las instancias a las cuales se solicitó información refieren tener casos en proceso de Acoso Sexual ni, en lo que respecta a documentación oficial, refieren la existencia de aplicación del Protocolo con anterioridad al presente diagnóstico. De forma particular, ni la Procuraduría General de Justicia, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Contraloría General tienen conocimiento de ninguna denuncia, acorde a lo establecido en su comunicación oficial.

Por medio de entrevistas se dio a conocer que en la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo fueron despedidos dos hombres por tal motivo, sin que se haya entregado una documentación al respecto. Ha sido, precisamente, por medio de las entrevistas y las encuestas como se ha expresado la existencia del Acoso Sexual en las dependencias públicas, principalmente de hombres a mujeres, pero también de éstas a hombres. Este tema, durante las entrevistas, fue señalado por mujeres y no por hombres, lo cual es un indicador para no suponer que es un criterio masculino. Tanto en las encuestas como en las entrevistas, sin embargo,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

se indica que es una acción reducida y no reviste uno de los problemas laborales significativos.

Durante el recabo de información por medio de entrevistas, se reconoció que el tema del Acoso Sexual es importante, porque deben eliminarse las formas de violencia hacia las mujeres, y en general construir relaciones igualitarias y dignas entre las personas. Por otra parte, se reconoció mayoritariamente que no es el problema más significativo o recurrente en las áreas de trabajo. Desde luego, existen otras opiniones, que hacen del tema del Acoso Sexual un eje importante en las relaciones intersubjetivas y cotidianas, bajo el supuesto de que no se percibe porque no existen los elementos reflexivos y emocionales para reconocerlo, ni quien lo comete ni a quien lo llevan a cabo, bajo el entendido de la naturalización de ciertas relaciones entre los géneros. Esta opinión fue compartida por algunas de las mujeres entrevistadas así como por algunos hombres, quienes reconocen que el mundo de la masculinidad tiene que reconfigurar muchos de los valores en los cuales fue socializada.

*Defensa de derechos y falta de confianza en las autoridades en la resolución del problema.* Se considera que es probable que las personas que denuncian sean

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

despedidas o resulten afectadas en su puesto de trabajo. Esto es un obstáculo para el reconocimiento del acoso y la denuncia correspondiente. En el Protocolo se indica la confidencialidad, protección de la dignidad y la prohibición de represalias<sup>23</sup>. Sin embargo, la experiencia de poca legalidad del sistema gubernamental mexicano, el reconocimiento de los poderes informales, la poca cultura de la denuncia y la larga trayectoria de la impunidad y corrupción que caracteriza el sistema de justicia mexicano, pueden ser elementos que inhiben la denuncia.

Esta circunstancia se da en tensión con el reconocimiento de defender los derechos humanos y el acceso a la justicia. Por ello, es posible detectar una doble visión del personal de la Administración Pública del Distrito Federal, la cual, por un lado, reconoce la necesidad de exigibilidad de derechos y, por otro, la opinión de que el acceso a la justicia y su impartición es tortuosa. (Ver tabla 3)

---

<sup>23</sup> Ibid., p. 31.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<b>Tabla 3: Razones por la cuales las y los encuestados sí denunciarían o no en caso de Acoso Sexual en su centro de trabajo</b>							
Si Por los Derechos humanos	Si Por el Respeto	Si Por la Integridad física y emocional	Si Por la Dignidad	Si Por hacer Justicia	Si Para que no quede impune	Si Porque es un delito	Si Para que se castigue o sancione
152	67	34	19	22	15	27	35

Si No permitiría que le sucediera a otras personas	Si Antes desconocía el Protocolo, pero ahora que sé que existe, sí denunciaría	Si Es importante promover la aplicación del Protocolo y hacerlo valer. Es una herramienta que hay que utilizar	Si Desconozco el Protocolo pero sí denunciaría y lo leería para conocerlo
25	3	14	28

No Por Miedo	No Por las represalias o consecuencias	No Por la corrupción e impunidad	No Por la falta de apoyo	No Porque es inoperante o improcedente	No Porque no conozco el Protocolo y necesitaría leerlo
9	12	4	3	6	23

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **3. 5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROTOCOLO, SU APLICACIÓN Y SU EFECTIVIDAD EN LOS ENTES OBLIGADOS.**

De acuerdo a los datos otorgados y producidos puede señalarse que el impacto del Protocolo es bajo en la Administración Pública del Distrito Federal y, por lo tanto, en las tres dependencias en las cuales el diagnóstico ha enfatizado. Esto da lugar a que la aplicación y efectividad también sea baja. Las razones que pueden postularse son:

*Falta de difusión del Protocolo.* Como ya ha sido dicho, la falta de conocimiento por parte de las y los trabajadores del instrumento para su protección incide en la capacidad de exigibilidad del respeto a la dignidad y la no violencia, así como a la inhibición del delito por parte de quienes acosan.

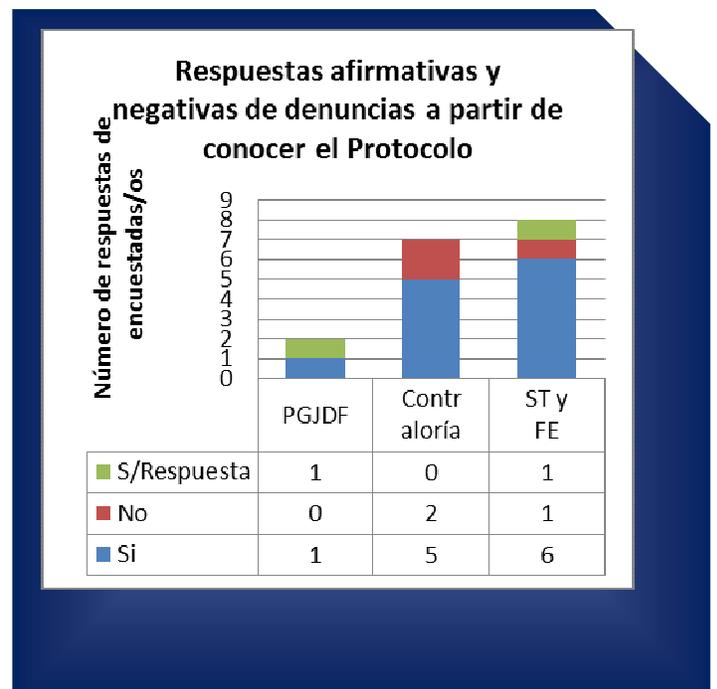
La falta de difusión y socialización del Protocolo también incide en la capacidad de operación de las autoridades que tienen o tuvieron conocimiento del acoso sexual. Por medio de las entrevistas pudo observarse que, puestos ante un caso de acoso, no siempre existía claridad en la forma de resolverlo apegados a los lineamientos institucionales.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Sin embargo, probablemente la atribución deba tomarse con precaución. Como ya fue señalado, existen razonamientos variados respecto a si se denunciaría o no, o se ha hecho, un caso de Acoso Sexual. Incluso, no aumenta significativamente la cultura de denuncia el conocimiento del Protocolo, acorde a varias de las respuestas (ver tabla 3).

Resulta revelador, sin embargo, que a partir esta condición resulta mayor cuando se concentra el universo en las tres dependencias en cuestión (ver gráfica 14). Esto invita a hacer una revisión más detenida del impacto del Protocolo a partir de su conocimiento. Es, como tal, muy complicado con los datos que se tienen por la escasa difusión del instrumento.

*Falta de existencia o reconocimiento del Acoso Sexual.* Este aspecto es relevante e implica directamente el poder conocer el impacto del Protocolo. Como ha sido comentado, existen pocas denuncias de Acoso Sexual y, por el otro, es señalado como un problema no representativo o mayoritario en relación a otros problemas en las áreas de trabajo y las instituciones. Desde este ángulo, el Protocolo tiene un bajo

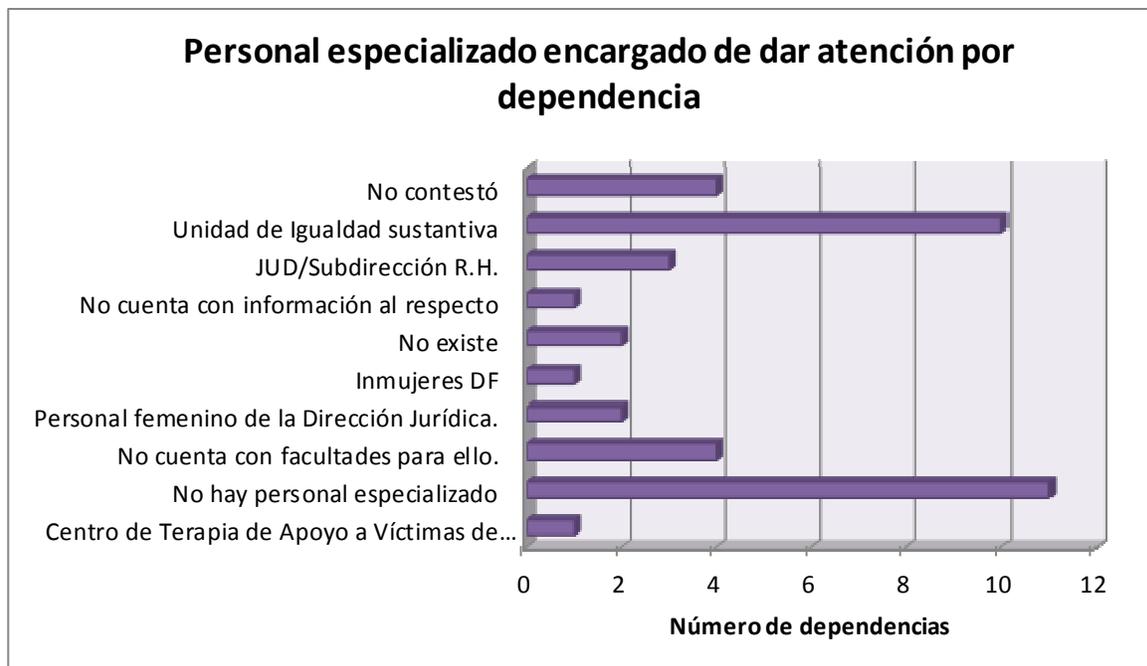


Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

impacto, puesto que, en los casos en los cuales ha existido denuncia y ya referidos, la información no es explícita si se ha seguido o no el Protocolo. Puede inferirse que no es así, pues en varias de las entidades y las delegaciones políticas en donde las denuncias y atención se llevaron a cabo no cuentan con el área y el personal especializado.

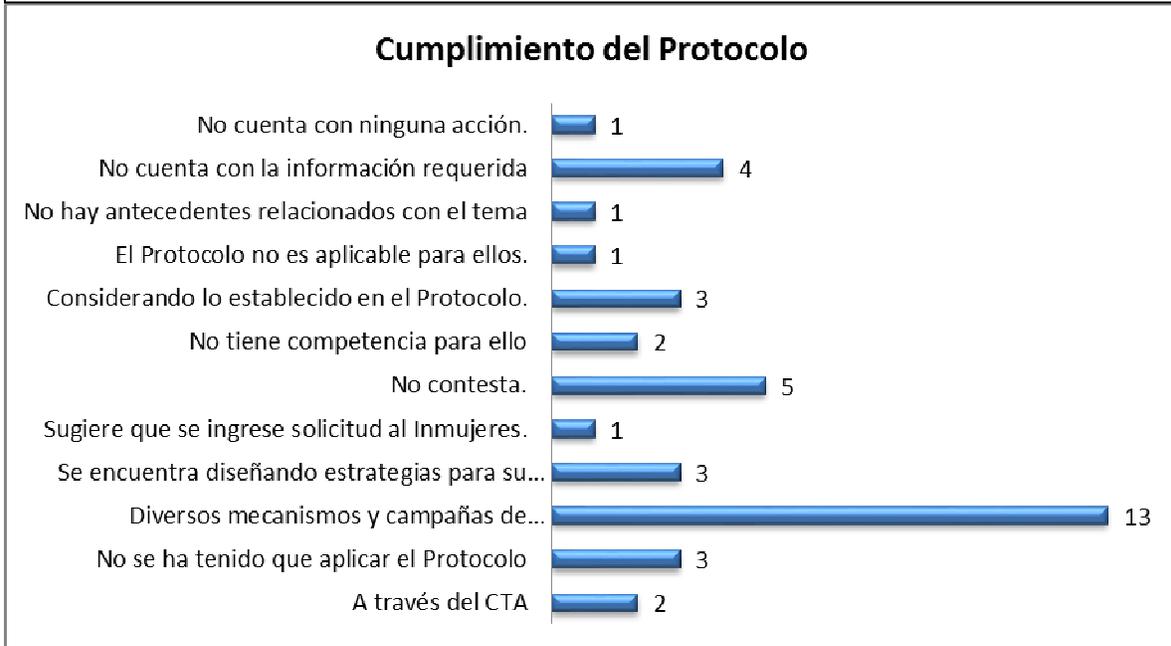
*Falta de aplicación en la estructura de la administración.* Otro elemento que permite expresar que el impacto del Protocolo es bajo es debido a la falta de articulación en la estructura de la Administración Pública del Distrito Federal. Este punto ha sido también señalado respecto a la heterogeneidad de los mecanismos de prevención y atención al Acoso Sexual, cuando existe. Esto puede constatare en las gráficas 15 y 16.

**Gráfica 15. Personal especializado encargado de dar atención por dependencias. Fuente: InfomexDF**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

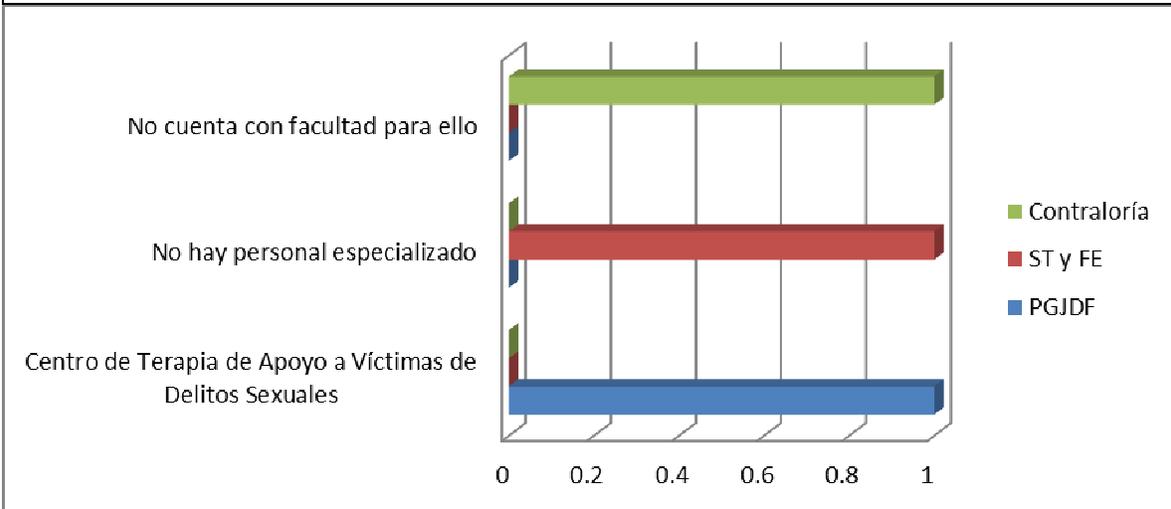
**Gráfica 16. Personal especializado encargado de dar atención por dependencias. Fuente: InfomexDF**



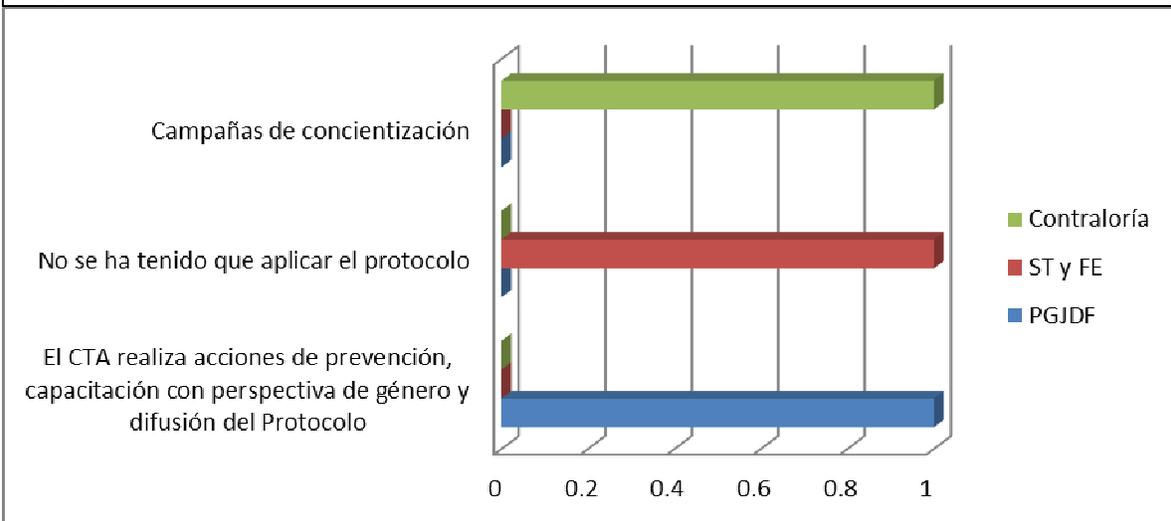
Debe considerarse, desde luego, la facultad de las dependencias y a qué están obligadas. Esto resulta claro al momento de abordar la situación de la Contraloría General, como ha sido ya explicado anteriormente y se refleja en las gráficas 17 y 18. Una situación distinta es la de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la cual al parecer no ha organizado el área que le corresponde, en tanto la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal ha dado cumplimiento a sus obligaciones. El conocimiento de la aplicación del Protocolo no es claro en las respuestas obtenidas, ya sea en encuestas, entrevistas o la información oficial, por lo que, con los datos hasta el momento obtenidos, puede señalarse que su aplicación e impacto es bajo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**Gráfica 17. Personal especializado encargado de dar atención a víctimas de Acoso Sexual. Fuente: InfomexDF**



**Gráfica 17. Cumplimiento de los compromisos adquiridos dentro del Protocolo. Fuente: InfomexDF**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De esta manera, puede señalarse que, tomando en cuenta los tres criterios descritos, la falta de difusión del Protocolo, el bajo índice de Acoso Sexual o de su reconocimiento y denuncia, así como la aplicación desigual del Protocolo en la Administración Pública, da como resultado que el impacto del instrumento y de los bienes que tutela no penetren en la vida institucional del Gobierno del Distrito Federal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **4. CONCLUSIONES**

Como conclusiones en torno al Protocolo de Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, podemos decir lo siguiente:

### **En lo jurídico:**

1. Con la publicación del Protocolo en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 30 de marzo del 2012, el Gobierno del Distrito Federal, atendió la recomendación 09/2011 emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, únicamente por lo que hace a la elaboración de un instrumento para prevenir, atender y sancionar el Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, sin embargo, éste instrumento muestra deficiencias en lo que se refiere a la prevención y erradicación del acoso sexual, toda vez que no prevé acciones relativas a dichos rubros.
2. Establece, en contravención al derecho fundamental de igualdad jurídica contenido en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos, ya que otorga un trato desigual entre las y los servidores públicos que sean sujetas o sujetos de Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, al señalar que, en caso de la que víctima sea

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

varón, éste deberá presentar directamente su queja en la Contraloría General, querrela ante el Ministerio Público o acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

3. El proceso de acompañamiento y protección de los derechos humanos de las víctimas de acoso sexual, no cumple con lo establecido por la Ley General de Víctimas publicada en 2013.
4. Los procedimientos de actuación laboral y administrativo no se encuentran debidamente delimitados, es decir, no se define el objeto, alcance o consecuencias jurídicas de cada uno de ellos, en caso de que las víctimas de acoso sexual los elijan, así como tampoco se señalan las etapas de actuación, investigación y sanción que deben integrar cada uno de ellos.
5. El procedimiento laboral y administrativo no contempla la Reparación Integral del Daño, contraviniendo lo establecido en la Ley General de Víctimas.
6. El Protocolo fue diseñado conforme al anterior Sistema Penal Inquisitorio, el cual quedó derogado a partir de enero de 2015, cuando el Nuevo Sistema Penal Acusatorio entró en vigor.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

7. La Contraloría General y la Secretaría del Trabajo y Fomento al empleo, conforme al Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito federal, no cuentan con competencia específica para conocer de los procedimientos de actuación señalados en el Protocolo, para la atención de las servidoras públicas por Acoso Sexual.
8. No señala si los procedimientos penal, administrativo y laboral serán llevados a cabo de manera simultánea, o bien, tendrá que culminar alguno de ellos, para continuar con otro.
9. Los sindicatos existentes en la Administración Pública del Distrito Federal no participan de la aplicación del Protocolo y de la prevención, denuncia de Acoso Sexual y de su vigilancia y cumplimiento.

**En lo aplicativo:**

1. El tema del Acoso Sexual refiere a una realidad empírica de las relaciones sociales jerarquizadas entre hombres y mujeres, principal, pero no exclusivamente. Pero atañe también a un proceso global que busca la

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

construcción de la igualdad, dignidad y convivencia digna entre las personas, con las implicaciones jurídicas, políticas y epistémicas que conlleva. Por ello, tematizar el Acoso Sexual implica un modelo cultural en lucha contra otros modelos socio-culturales, principalmente androcéntricos, que naturalizan algunos vínculos entre los géneros y las relaciones de poder, entre ellas, las que revisten un carácter sexual. Esto se traduce en una velocidad lenta de la visualización del Acoso Sexual como un problema en la Administración Pública, en las labores profesionales y en la interiorización del tema.

2. Existe una notoria falta de difusión del Protocolo. Son escasas las personas que le conocen en su contenido y son, como cabe esperar, las que se encuentran más directamente vinculadas al tema. Destaca, sin embargo, que otras personas que tienen una relación igualmente directa con el problema no tuvieron conocimiento de él, o solamente de su existencia. Esto demuestra que a tres años de su promulgación, el Protocolo sigue siendo prácticamente desconocido por el personal de la Administración Pública. Por difusión cabe entender volantes, trípticos, información electrónica, cursos, talleres y capacitación en general.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

3. En lo que respecta al Acoso Sexual en las instancias de la Administración Pública y su importancia real o concedida, es ambiguo. Por una parte, existe un esfuerzo programático para visualizar el tema y construir mecanismos de prevención, atención y erradicación. Una parte de la población estudiada refiere que es un problema que existe y debe atenderse, así como sancionar a los culpables. Sin embargo, como contraparte, se indica de forma mayoritaria que no es un problema que exista en el quehacer cotidiano, no se tienen situaciones o casos específicos a los cuales remitir y se valora como un problema menor en relación a otros. No deja ser relevante que se reconoce que el acoso es de hombres a mujeres, mayoritariamente, pero también de mujeres a hombres. Casi no aparece el tema de acoso lésbico u homosexual.
  
4. Existe una falta de homologación de actuación de la Administración Pública del Distrito Federal. En ocasiones es por las facultades que tiene cada área, y en otras por la falta de aproximación al tema. Por ello, pueden encontrarse mecanismos conformados al interior de algunas dependencias o la inexistencia de algún procedimiento institucional, regulado, regular y repetible.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

5. Existe falta de confianza en las autoridades en la resolución del problema.

Se considera que es probable que las personas que denuncian sean despedidas o resulten afectadas en su puesto de trabajo. Esto es un obstáculo para el reconocimiento del acoso y la denuncia correspondiente. En el Protocolo se indica la confidencialidad, protección de la dignidad y la prohibición de represalias<sup>24</sup>. Sin embargo, la experiencia de poca legalidad del sistema gubernamental mexicano, el reconocimiento de los poderes informales, la poca cultura de la denuncia y la larga trayectoria de la impunidad y corrupción que caracteriza el sistema de justicia mexicano, pueden ser elementos que inhiben la denuncia.

6. El Protocolo mandata que deben conformarse datos fiables en torno al problema del Acoso Sexual, con estadísticas desagregadas por sexo (aunque debiera ser también por género, cuando el acoso sexual sea por personas del mismo sexo), así como evaluación periódica.<sup>25</sup> Sin embargo, los datos que existen son escasos, muestran contradicciones y no están desagregados. Queda, en este sentido, un camino muy largo. Debe reconocerse, desde luego, que la producción del dato objetivo es siempre relativa, contextual, histórica y arbitraria, pero son insumos de ayuda al momento de diseño de políticas públicas, ejecución y evaluación.

---

<sup>24</sup> Ibid., p. 31.

<sup>25</sup> Ibid. 33.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

7. No fue reportado el uso de los recursos económicos etiquetados para la aplicación del Protocolo.
  
8. La participación de los sindicatos fue prácticamente inexistente. Faltó colaboración para conocer la dinámica en torno al problema del acoso, situaciones existentes y medidas de prevención, atención u otras acordes a sus obligaciones.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **5. RECOMENDACIONES**

Acorde a los resultados obtenidos en la elaboración diagnóstica, se sugiere aplicar las siguientes medidas:

### **En lo jurídico.**

1. Se debe garantizar la protección y aplicación del Protocolo para todas las personas que laboran en la Administración Pública del Distrito Federal, en concordancia la Política en materia de Igualdad del Gobierno del Distrito Federal y al marco normativo de la Ciudad de México.
2. Armonizar el contenido de los procedimientos de actuación establecidos en el Protocolo, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Víctimas, tratándose de los derechos de la víctima, medidas cautelares y la reparación integral del daño.
3. Armonizar el contenido del procedimiento penal señalado en el Protocolo con el Sistema penal acusatorio vigente<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Inicio su vigencia a partir del 16 de enero de 2015. Decreto publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 20 de agosto de 2014.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

4. Capacitar a todas las servidoras y servidores públicos de la Administración Pública del Distrito Federal que tengan contacto con las víctimas de Acoso Sexual, para que en el ejercicio de sus funciones y conforme al ámbito de su competencia, garanticen en términos de la Ley General de Víctimas, que se respeten y apliquen las normas e instrumentos internacionales de derechos humanos; tratar a las víctimas con humanidad y respeto a su dignidad, evitar todo trato o conducta que implique victimización secundaria o incriminación de la víctima, brindar orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos a los que tiene acceso; no obstaculizar ni condicionar el acceso de la víctima a la justicia y la verdad, así como a los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en este Protocolo y las leyes que le resultan aplicables, investigar o verificar los hechos denunciados o revelados, procurando no vulnerar más los derechos de las víctimas; garantizar que la víctima tenga un ejercicio libre de todo derecho y garantía durante la atención y acompañamiento en los procedimientos de actuación.
  
5. Establecer el perfil de las y los abogados que darán atención y acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, en cada uno de los

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

procedimientos de actuación acorde con lo establecido en la Ley General de Víctimas.

6. Señalar acorde al Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal de manera específica y detallada, la competencia de Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Contraloría General y Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para conocer y resolver respecto de las quejas y denuncias por Acoso Sexual que se presentan ante esas dependencias.
7. Elaborar políticas de prevención, que tengan como objetivo, identificar las conductas que puedan ser constitutivas de Acoso Sexual, así como a qué instancias administrativas pueden acudir.
8. Establecer mecanismos de difusión eficaces que garanticen la aplicación de las políticas, implementación, aplicación y evaluación.

**En lo aplicativo:**

1. Incrementar y diversificar las campañas de difusión y sensibilización en contra del Acoso Sexual. Éstas deben considerar construir un discurso que involucre tanto a hombres y mujeres en función de incidir en cambios socioculturales.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

2. Implementar, incrementar y diversificar, según los casos concretos, los cursos, talleres y actividades que visibilicen, difundan y sensibilicen en torno al problema del Acoso Sexual. De preferencia, considerando que las actividades sean progresivas, es decir, que traten no solo los temas en extensión (elementos básicos de la teoría de género, derechos humanos, vida libre de violencia, aspectos jurídicos, entre otros), sino en profundidad.
3. Impulsar los cambios legales y administrativos, así como de los ciclos formales e informales de la vida institucional de la Administración Pública del Distrito Federal, para homologar la inclusión del Protocolo en la estructura de las instituciones.
4. Alentar el clima de confianza en la queja y denuncia y de que los casos tendrán el seguimiento adecuado marcado por la Ley.
5. Establecer un mecanismo o línea de comunicación directa entre las dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal , para la atención y canalización de las víctimas de acoso sexual.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

6. Producir y difundir datos oficiales fiables y verificables en torno a los diferentes componentes que forman el Protocolo: Prevención, Atención y Sanción, desagregados por sexo-género, edad, puesto de trabajo y otras variables que sean útiles para mejorar las condiciones de una vida sin Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal
7. Impulsar la transparencia en el uso de los recursos económicos etiquetados para el cumplimiento del Protocolo.
8. Impulsar la colaboración de los sindicatos existentes en la Administración Pública del Distrito Federal, como parte fundamental de la vida laboral, en la articulación que permita mejorar los mecanismos de prevención y atención al Acoso Sexual.
9. Los recursos económicos etiquetados para la aplicación del Protocolo, deben ser socializados y estar a disposición para su consulta, pero sobre todo deben ser aplicados correctamente para mejorar los efectos positivos del instrumento en cuestión.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

### **Fuentes normativas**

1. Protocolo para Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.
2. Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos.
3. Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (CEDAW).
4. Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer ("Convención De Belem Do Para").
5. Ley General de Víctimas.
6. Código Penal Federal.
7. Código Nacional de Procedimientos Penales.
8. Ley de Acceso a Una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.
9. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal.
10. Código Penal para el Distrito Federal.
11. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
12. Ley Federal de Responsabilidad de Servidores Públicos.
13. Ley de Atención y Apoyo a las Víctimas del Delito
14. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.
15. Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

16. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Recomendaciones: 09/2011.
17. Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres.

### **Fuentes bibliográficas**

1. Álvarez González, Rosa María y otra, “Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género contra las Mujeres. Protocolos de Actuación”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 4<sup>a</sup> Edición, Agosto 2014.
2. Bourdieu, Pierre, *Sociología y Política*, Siglo XXI, México, Primera Edición, 2009.
3. Dupret, Marie Astrid y otras, “Revictimización de niños y adolescentes tras denuncia de abuso sexual” Universitas, Quito, Ecuador, julio 2013.
4. Garfinkel, Harold, *Estudios en etnometodología*, Barcelona, Paidós, primera edición 2006.

### **Fuentes electrónicas**

1. [http://intranet.dif.df.gob.mx/transparencia/new/art\\_14/14/\\_anexos/9-2011.pdf](http://intranet.dif.df.gob.mx/transparencia/new/art_14/14/_anexos/9-2011.pdf)
2. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/refjud/cont/13/pjn/pjn4.html>
3. <http://www.rae.es/>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 7. ANEXOS

### Cuestionario

1.- Edad \_\_\_\_\_ género: M \_\_\_\_ F \_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

Tiempo de laborar en la institución \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña \_\_\_\_\_

2.- ¿Conoce usted el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual para la Administración Pública del Distrito Federal?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.- En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Conoce usted el Protocolo y sus procedimientos?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4.- ¿Cómo tuvo conocimiento del Protocolo?

Medio impreso \_\_\_\_\_ Plática o curso \_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

5.- ¿Ha tenido conocimiento en su centro laboral de algún caso de Acoso Sexual?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Más de un caso \_\_\_\_\_

En caso afirmativo, responda las preguntas de la 6 a la 8.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

6.- ¿Se denunció el hecho ante autoridades correspondientes?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7.- ¿Sabe usted si la víctima recibió atención psicológica y jurídica gratuita?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8.- ¿Hubo una resolución en favor de la víctima?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9.- ¿Usted ha sido víctima de Acoso Sexual en su centro de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Más de una vez \_\_\_\_\_

En caso afirmativo, responda las preguntas de la 10 a la 12.

10.- ¿Se denunció el hecho ante autoridades correspondiente?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11.- ¿Sabe usted si la víctima recibió atención psicológica y jurídica gratuita?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12.- ¿Hubo una resolución en favor de la víctima?

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

15.- Si usted fuera víctima de acoso sexual por parte de una autoridad jerárquica superior en su trabajo ¿iniciaría un proceso de denuncia con base en el Protocolo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Porqué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

16.- En caso de que conozca el Protocolo le agradeceremos su punto de vista respecto a:

Aciertos del Protocolo \_\_\_\_\_

Límites del Protocolo \_\_\_\_\_

Sugerencias o faltantes del Protocolo \_\_\_\_\_

Gracias por su colaboración

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **Especificaciones de la muestra:**

Se aplicarán 10 encuestas en las principales direcciones, subdirecciones y coordinaciones de las tres dependencias, quedando de la siguiente manera:

- La Contraloría General del Distrito Federal cuenta con cinco direcciones, dando un total de 50 encuestas.
  - 1) Dirección de Responsabilidades y Sanciones (10 encuestas)
  - 2) Dirección de Quejas y Denuncias (10 encuestas)
  - 3) Dirección de Situación Patrimonial (10 encuestas)
  - 4) Dirección de Juicios Contenciosos (10 encuestas)
  - 5) Dirección de Supervisión y Procesos (10 encuestas)
  
- La Secretaría del Trabajo y Fomento del Distrito Federal cuenta con las siguientes instancias, dando un total de 70 encuestas:
  - 1) Dirección de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo (10 encuestas)
  - 2) Dirección General del Trabajo y Previsión Social (10 encuestas)
  - 3) Dirección del Seguro del Desempleo (10 encuestas)
  - 4) Dirección de Administración (10 encuestas)
  - 5) Subdirección de Auditoría Operativa y Administrativa (10 encuestas)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- 6) Coordinación de Comunicación Social (10 encuestas)
  - 7) J.U.D. de Quejas, Denuncias y Responsabilidades (10 encuestas)
- La Procuraduría General del Distrito Federal cuenta con cinco subprocuradurías y una Oficialía Mayor, dando un total de 60 encuestas.
    - 1) Oficialía Mayor (10 encuestas)
    - 2) Subprocuraduría de Averiguaciones Previa Centrales (10 encuestas)
    - 3) Subprocuraduría de Averiguaciones Previa Desconcentradas (10 encuestas)
    - 4) Subprocuraduría de Procesos (10 encuestas)
    - 5) Subprocuraduría Jurídica y de Derechos Humanos (10 encuestas)
    - 6) Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad (10 encuestas)

El total de la muestra será de 180 encuestas realizadas en las tres dependencias.

Se realizarán mesas de diálogo con autoridades de las tres dependencias.