PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

ACUERDO 1711/SO/13-10/2021

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 116, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), prevé que, en las Constituciones de las Entidades Federativas se establecerá la creación de organismos autónomos, especializados, imparciales y colegiados, responsables de garantizar el derecho de acceso a la información y de protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, conforme a los principios y bases establecidos por el artículo 6°, párrafo segundo de la Constitución Federal.

2. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 46, Apartado A, inciso d) y 49 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local), el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO CDMX), es un órgano autónomo de carácter especializado e imparcial, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio; cuenta con plena autonomía técnica y de gestión, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y para determinar su organización interna de conformidad con lo previsto en las leyes correspondientes. Asimismo, ajustará sus actuaciones a los principios reconocidos en el derecho a la buena administración, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño e imparcial en sus actuaciones, y tendrá facultad para establecer su normatividad interna, presentar iniciativas de reforma legal o constitucional en el ámbito de su competencia y las demás que determine la Constitución y las Leyes de la materia.

3. Que con fecha 6 de mayo de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el "Decreto por el que se expide la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México" (Ley de Transparencia), por el que crea el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, mismo que de conformidad con el artículo sexto transitorio, adquiere todos los recursos financieros, materiales, humanos, cargas, compromisos y bienes en general que conformaron el patrimonio y estructura del anterior Instituto; ley que ha

PLENO SECRETARÍA TÉCNICA

sido reformada mediante diversos Decretos emitidos por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y Congreso de la Ciudad, respectivamente, siendo el último el publicado el 26 de febrero de 2021.

4. Que de conformidad a lo establecido en los artículos 37 de la Ley de Transparencia y 78 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (Ley de Datos) respectivamente, el Instituto es un órgano autónomo de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, de gestión y financiera; responsable de garantizar, dirigir y vigilar el ejercicio de los Derechos de Acceso a la Información y la Protección de Datos Personales, conforme a los principios y bases establecidos en los artículos 6º párrafo segundo y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución federal); y demás preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia) y la propia Ley de Transparencia.

5. Que conforme a lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 62 de la Ley de Transparencia, el INFO CDMX tiene como fin vigilar en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de las disposiciones de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y rendición de cuentas, interpretar, aplicar y hacer cumplir los preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia, la propia Ley de Transparencia y los que de ella se derivan; así como garantizar en el ámbito de su competencia, que los sujetos obligados cumplan con los principios de constitucionalidad, legalidad, certeza, independencia, imparcialidad y objetividad en materia de transparencia y acceso a la información pública señalados en las leyes aplicables. En ese sentido, para cumplir con su finalidad, el Instituto podrá realizar toda clase de actos y procedimientos que la Ley de Transparencia, su Reglamento Interior y demás normativa que en la materia le señalen.

6. Que en términos de lo dispuesto en los artículos 39, 55, 61, 62 y 63 de la Ley de Transparencia, el Pleno del INFOCDMX es el órgano superior de dirección que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales en la Ciudad de México y de los sujetos obligados por disposición de la Ley General de Transparencia, Ley de Transparencia y demás normativa aplicable. Asimismo, está facultado para velar por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad, a fin de que guíen las actividades del Instituto.

7. Que de conformidad con lo señalado en los artículos 9, 10 y 12, fracciones XIII y XVI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (Reglamento Interior) dicho Pleno funcionará y tomará sus decisiones de manera colegiada, ajustándose al principio de igualdad entre sus integrantes, siendo

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

la autoridad frente a las Comisionadas y Comisionados en su conjunto y en lo particular, sus resoluciones son obligatorias para estos, aunque estén ausentes o sean disidentes al momento de tomarlas; teniendo la atribución de dictar políticas, lineamientos, acuerdos y demás normatividad necesaria para ejercer las atribuciones previstas en la Constitución local, la Ley de Transparencia, la Ley de Datos Personales, la Ley Anticorrupción local y la normatividad aplicable en la materia; así como aprobar mecanismos y acciones que permitan posicionar y fortalecer la identidad del Instituto.

8. Que en sesión del Congreso de la Ciudad de México, celebrada el 18 de diciembre de 2018 se designó y tomó protesta a las Comisionadas María del Carmen Nava Polina y Marina Alicia San Martín Rebolloso, así como a los Comisionados Julio César Bonilla Gutiérrez y Rodrigo Arístides Guerrero García quedando integrado a partir de esa fecha, el Pleno de este órgano constitucional autónomo; y en sesión celebrada el día siete de diciembre de dos mil veinte, se designó y tomó protesta a la Comisionada Laura Lizette Enríquez Rodríguez, quien forma parte integrante del Pleno de este Instituto.

9. Que el artículo 1°. de la Constitución Federal, en sus párrafos primero, segundo, tercero y quinto respectivamente, establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establece. Asimismo, dispone que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia por lo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Prohibiendo toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

10. Que la Constitución local establece en su artículo 3, párrafos 1 y 2, inciso a), respectivamente, que la dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos, reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y destacando que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a estos y pugnando entre otros ejes, por la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión y la accesibilidad.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
ARIA TECNICA

Mandato que se complementa con lo dispuesto en el artículo 4, apartados A, B y C, en los que respectivamente se reconoce que en la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en la propia Constitución local y en las normas generales y locales, previendo la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos; enfatizando que en su aplicación transversal las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad; y que la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, por lo que las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

11. Que el artículo 6, apartados B y G, de la Constitución local, establece respectivamente que toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad física y psicológica, así como a una vida libre de violencia, por lo que las autoridades deberán facilitar los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades, estableciendo mecanismos de protección frente a amenazas y situaciones de riesgo, por lo que se abstendrán de imponer obstáculos de cualquier índole a la realización de su labor e investigarán seria y eficazmente las violaciones cometidas en su contra.

12. Que la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

13. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", establece en sus artículos 1 y 24 que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

14. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), prevé el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, libres de toda forma de discriminación, valoradas y educadas sin patrones estereotipados de

comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, reconociéndoles el goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos, así como las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales en la materia, ejerciendo libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, estableciendo el deber de los Estados parte a crear servicios específicos y adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

15. Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Para tales efectos, establece que se deberán tomar todas las medidas y políticas necesarias, encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer y modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

16. Que la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, establece que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, por lo que los Estados partes, deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.

17. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en tanto norma reglamentaria del artículo 4º de la Constitución Federal, establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la misma Constitución, reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier género.

18. Que el artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;

II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;

III. La no discriminación, y

IV. La libertad de las mujeres.

PLENO info Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SESIÓN TÉCNICA

19. Que el artículo 7, fracción VII, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México considera como modalidades de violencia contra las mujeres a la Violencia Institucional, consistente en actos u omisiones de las personas con calidad de servidoras públicas que discriminen o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia

20. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México es el ordenamiento, cuyas disposiciones son de orden público, interés social y observancia general en la entidad, a través del cual la Ciudad de México establece las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, y cuyos beneficios son aplicables a todas las personas que habitan o transitan en la Ciudad de México, en términos de lo dispuesto en el artículo primero de dicho ordenamiento jurídico.

Conforme a tal norma, en términos del artículo 2, es obligación de las autoridades de la Ciudad de México, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas los individuos gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes; para lo cual en su artículo 5 reitera que está prohibida cualquier forma de discriminación, considerando conducta discriminatoria, en términos del artículo 6, permitir usos o costumbres que atenten contra el derecho fundamental a la no discriminación, la dignidad e integridad humana, por lo que los entes públicos en el ámbito de sus atribuciones tienen la obligación de diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación, no violencia y las formas conexas de intolerancia.

21. Que la discriminación y la violencia son problemas públicos que merman la integración social, acentúan las desigualdades y frenan la consolidación de sociedades democráticas, abiertas y de derecho.

22. Que en la Ciudad de México, en 2017 se realizó la más reciente Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS), en ella 76.2% de la población señaló que en esta entidad se respetan poco o nada los derechos humanos y 27.6% refirió que alguna vez ha sido discriminada, siendo los principales espacios de discriminación la calle, el trabajo, la escuela, el transporte público y las instituciones públicas.

23. Que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en su Informe mundial sobre la violencia y la salud, cada año millones de personas en todo el mundo pierden la vida de manera violenta y hay una prevalencia de los gobiernos e instituciones públicas a priorizar las medidas reactivas sobre las preventivas en la gestión de la

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

violencia y la discriminación, es decir, se actúa sólo después de que se han producido actos violentos. Sin embargo, las actividades preventivas pueden resultar más eficaces, con beneficios considerables y duraderos, en comparación a las actividades de mitigación o sanción.

24. Que las medidas de prevención son aquellas políticas, estrategias y acciones que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad sustantiva y la no discriminación, a través del diseño e implementación de actividades que promuevan el conocimiento de la discriminación y violencia en los niveles conceptual, procedimental y actitudinal.

25. Que de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, en la Ciudad de México 79.8% de las mujeres han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito, ejercida por cualquier agresor.

26. Que el 08 de septiembre de 2021, se instaló el Comité de Ética del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Ciudad de México; en la misma sesión se presentó el *"Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y Violencia"*, siendo que, mediante oficio MX09.INFODF/CE/ST/1.1/0008/2021 de fecha 30 del mismo mes y año aludidos, se informó al Presidente del citado Comité, que no hubo observaciones al documento.

27. Que el Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y Violencia del Instituto, tiene por objeto proponer y promover acciones para visibilizar, prevenir, asesorar, implementar mecanismos y dar seguimiento a los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, en el marco de las actividades institucionales, mediante dos ejes rectores:

- Visibilizar: Definir, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, las conductas que se considerarán discriminatorias y violentas; y

- Prevenir: Proponer mecanismos eficientes que contribuyan a la generación de una cultura de la no violencia y discriminación en el Instituto, promover la articulación de distintos actores e instancias para la prevención de la discriminación y violencia, promover campañas de sensibilización y difusión en materia de igualdad y no discriminación.

Por las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, bajo los principios de respeto a la diversidad, igualdad de género y no discriminación, el Pleno del Instituto de

Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y violencia en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría Técnica para que en el ámbito de sus atribuciones realice las gestiones necesarias para la publicación del presente Protocolo en el portal de Internet de este Instituto.

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Así lo acordaron, en Sesión Ordinaria celebrada el trece de octubre de dos mil veintiuno, por **unanimidad** de las Comisionadas Ciudadanas y los Comisionados Ciudadanos que integran el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México: Julio César Bonilla Gutiérrez, Laura Lizette Enríquez Rodríguez, Arístides Rodrigo Guerrero García, María del Carmen Nava Polina y Marina Alicia San Martín Rebolloso; ante Hugo Erik Zertuche Guerrero, Secretario Técnico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, fracción IX del Reglamento Interior de este Instituto, quienes firman para todos los efectos legales a que haya lugar.

JULIO CÉSAR BONILLA GUTIÉRREZ
COMISIONADO PRESIDENTE

LAURA LIZETTE ENRÍQUEZ RODRÍGUEZ
COMISIONADA CIUDADANA

ARÍSTIDES RODRIGO GUERRERO GARCÍA
COMISIONADO CIUDADANO

MARÍA DEL CARMEN NAVA POLINA
COMISIONADA CIUDADANA

MARINA ALICIA SAN MARTÍN REBOLLOSO
COMISIONADA CIUDADANA

HUGO ERIK ZERTUCHE GUERRERO
SECRETARIO TÉCNICO

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Contenido

1 Presentación 3
2 Marco Jurídico 4
3 Contexto de la discriminación y la violencia en la Ciudad de México 13
4 Diagnóstico del Clima Laboral 16
5 Capítulo 1. Disposiciones generales 21
6 Capítulo 2. Principios de aplicación general 27
7 capítulo 3. Supuestos de aplicación del Protocolo 28
8 Capítulo 4. Medidas de Prevención 29
9 Capítulo 5. Del Comité de Ética 31
10 Capítulo 6. Procedimiento y Medidas de Atención 35
11 Capítulo 7. De la atención a las personas que acudan al Instituto 38

Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

"La seguridad y las garantías no surgen de manera espontánea, sino como fruto del consenso colectivo y la inversión pública".

Informe mundial sobre la violencia y la salud, OMS.

1 Presentación

En los últimos años, la agenda de derechos humanos ha cobrado relevancia en los distintos espacios de la vida social. Pese a ello, la discriminación y la violencia continúan siendo prácticas recurrentes que dañan las instituciones democráticas del país, que se sostienen en el reconocimiento de la dignidad humana y de los derechos de las personas. Es por ello, que el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México ha emprendido un proyecto transversal que busca generar condiciones que contribuyan a erradicar las prácticas discriminatorias y violentas al interior y exterior del Instituto, como lo exigen las leyes en la materia y los tratados internacionales ratificados por el país.

En este tenor, se reconoce la necesidad de contar con un instrumento que tenga por objeto instituir el proceso para la prevención de actos de discriminación y violencia en cualquiera de sus manifestaciones (incluida la violencia de género), esto mediante el establecimiento de mecanismos de coordinación interdepartamental e intrainstitucional, el diseño e implementación de herramientas preventivas, procedimientos de sensibilización e impulso de una cultura de la inclusión y la no violencia que, desde el ámbito de atribución de este Instituto, contribuyan a desarticular este fenómeno de larga data.

Erradicar las prácticas discriminatorias y violentas no es una tarea sencilla, pues requiere cambios en las normas, instituciones y conductas, pero también, implica transformaciones culturales: derribar estereotipos, ideas preconcebidas, prejuicios, discursos de odio y concepciones injustificadas que han colocado obstáculos para el legítimo reconocimiento de la igualdad sustantiva.

Con este Protocolo, el Instituto refrenda su compromiso con la garantía y respeto de los derechos humanos, ya que en la erradicación de la discriminación y violencia ningún esfuerzo es menor.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

2 Marco Jurídico

I. El artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal) en sus párrafos primero, segundo, tercero y quinto, respectivamente, establece que: en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con nuestra 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 consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por su parte, el artículo 4º de la Constitución Federal prevé la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley; asimismo, el artículo 20, apartado C, en materia de los derechos de las víctimas de delitos, prevé como derechos: recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal respectivo.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

II. La Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local) dispone en su artículo 3, párrafos 1 y 2, inciso a), respectivamente, que la dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos, reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y destacando que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a estos, pugnando entre otros ejes, por la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión y la accesibilidad.

Mandato que complementa con lo dispuesto en el artículo 4, apartados A, B y C, en los que respectivamente se reconoce que en la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución, en las normas generales y locales. Asimismo, reconoce que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos; enfatizando que en su aplicación transversal las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad; y que la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

También prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

El artículo 6º, apartados B y G, de la citada Constitución local, estipula respectivamente que toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad física y psicológica, así como a una vida libre de violencia, por lo que las autoridades deberán facilitar los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades, estableciendo mecanismos de protección frente a amenazas y situaciones de riesgo, por lo que se abstendrán de imponer obstáculos de cualquier índole a la realización de su labor e investigarán seria y eficazmente las violaciones cometidas en su contra.

De igual forma, el artículo 11 de la norma local referida, en sus apartados C, G, H y J, reconoce los derechos de las mujeres en una ciudad incluyente, su contribución fundamental en el desarrollo de la ciudad y se promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Asimismo, establece que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Por lo que respecta a las personas con discapacidad, prevé que las autoridades adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar integralmente el ejercicio de sus derechos y respeto a su voluntad, garantizando en todo momento los principios de inclusión y accesibilidad, considerando el diseño universal y los ajustes razonables.

Asimismo, reconoce y protege los derechos de las personas LGBTTTIQ+[1] a tener una vida libre de violencia y discriminación. Para ello, las autoridades establecerán políticas públicas y adoptarán las medidas necesarias para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión o discriminación por orientación y preferencia sexual, identidad o expresión de género.

De igual forma, se prevén los derechos de las víctimas de violaciones a los derechos humanos o de la comisión de delitos, por lo que las autoridades adoptarán las medidas necesarias para su atención integral en los términos de la legislación aplicable, dándose prioridad a las víctimas de todo delito que ponga en peligro su vida e integridad física y emocional.

[1] LGBTTTIQ+. Las siglas refieren a la población lésbico, gay, bisexual, transgénero, trasvesti, transexual, intersexual, queer y otras poblaciones de sexualidad, género e identidad no heteronormados.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Finalmente, el artículo 42, apartado B, de la norma local constitucional establece que la violencia y el delito son problemas de seguridad ciudadana, garantizando políticas públicas para su prevención, por lo anterior, las autoridades adoptarán medidas administrativas, legislativas, presupuestales y judiciales a fin de prevenir los riesgos que los originan y mitigar sus consecuencias.

III. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración, y contra toda provocación a tal discriminación.[2]

IV. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su preámbulo establece:

> *Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.*
>
> *El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad.*[3]

V. La Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", establece en su artículo 1o que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.[4]

[2] ONU, Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf>.
[3] http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp#:~:text=DECLARACI%C3%93N%20AMERICANA%20DE%20LOS%20DERECHOS%20Y%20DEBERES%20DEL%20HOMBRE&text=Todos%20los%20hombres%20nacen%20libres,exigencia%20del%20derecho%20de%20todos.
[4] OEA, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, 1969. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf>.

PLENO info Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SECRETARÍA TÉCNICA

Asimismo, establece en su artículo 24, que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que tienen derecho, sin discriminación, a igual protección.

VI. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), ante las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que constituyen una violación a los derechos humanos y, por tanto, una ofensa a la dignidad humana establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.[5]

Prevé como derechos de la mujer, entre otros, el de una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, libres de toda forma de discriminación, valoradas y educadas sin patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, reconociéndoles el goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos, así como las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales en la materia, ejerciendo libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

En el Capítulo III, prevé los deberes de los Estados parte a crear servicios específicos y adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Entre otros deberes, establece: abstenerse de ejercer violencia institucional, actuando con diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia, adoptando medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad; estableciendo procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia; así como establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo al resarcimiento y reparación del daño.

Establece que los Estados parte adoptarán, en forma progresiva, medidas específicas y programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y se protejan sus derechos humanos, modificando patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

[5] https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Por lo que debe fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer, previendo el deber de suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, apoyando con programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

VII. Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.[6]

Para tales efectos, establece que se deberán tomar todas las medidas y políticas necesarias, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer y modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

VIII. Que la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, establece que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

[6] https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SECRETARÍA TÉCNICA

por lo que los Estados Partes, deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.[7]

IX. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México[8] es el ordenamiento, cuyas disposiciones son de orden público, interés social y observancia general en la entidad, a través del cual la Ciudad de México establece las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona. Los beneficios de este marco normativo son aplicables a todas las personas que habitan o transitan en la Ciudad de México, en términos de lo dispuesto en el artículo primero de dicho ordenamiento jurídico.

Conforme a tal norma, en términos del artículo 2, es obligación de las autoridades de la Ciudad de México, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano; para lo cual en su artículo 5 reitera que está prohibida cualquier forma de discriminación, considerando conducta discriminatoria, en términos del artículo 6, permitir usos o costumbres que atenten contra el derecho fundamental a la no discriminación, la dignidad e integridad humana.

El artículo 9 de la Ley referida establece la obligación de los entes públicos en el ámbito de sus atribuciones y de las personas servidoras públicas, a diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación, no violencia y las formas conexas de intolerancia.

En relación con lo anterior, los artículos 11 y 12 de la misma norma, establecen respectivamente, que ningún ente público o persona servidora pública en la Ciudad de México podrá discriminar; por lo tanto, los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, deberán vincular el diseño de las acciones de sus programas y presupuestos, para incorporar actividades y mecanismos que promuevan, respeten, protejan, y tengan por objeto garantizar el derecho

[7] https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx

[8] *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 24 de febrero de 2011. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/346-leyparapreveniryeliminarla-discriminaciondelaciudaddemexico#ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminaci%C3%B3n-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México
SECRETARÍA TÉCNICA

humano a la igualdad y a la no discriminación; diseñar y ejecutar acciones educativas permanentes para todas las personas servidoras públicas sobre el derecho a la igualdad, a la no discriminación y al libre desarrollo de la personalidad.

X. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en tanto norma reglamentaria del artículo 4º Constitucional, establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier género.

XI. Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado.

Previendo en su artículo 10 que la política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en la Ciudad de México, deberá considerar, entre otras, establecer medidas para erradicar la violencia de género, en los ámbitos público y privado, garantizando la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, por lo que se debe promover la eliminación de estereotipos y prejuicios que menoscaben, limiten o impidan el ejercicio de algún derecho.

XII. Que el artículo 4, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- La no discriminación, y
- La libertad de las mujeres.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Por su parte, el artículo 5, fracción IV, de la ley citada en el párrafo anterior, define la violencia contra la mujer como 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.

Por su parte, el artículo 4º del Reglamento de la referida Ley, prevé como ejes de acción la prevención, consistente en el conjunto estrategias para que los tres órdenes de gobierno con la participación social, generen condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y cualquier forma de discriminación hacia la mujer, en los ámbitos público y privado.

El artículo 10 del referido Reglamento en comento prevé como modelo de prevención aquellas acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia, por medio de las siguientes acciones:

- Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y modalidades.
- Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de Víctimas y Agresores.
- Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres.
- Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de violencia contra las mujeres.

XIII. Que el artículo 7, fracción VII, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México considera como modalidades de violencia contra las mujeres a la violencia institucional, consistente en actos u omisiones de las personas con calidad de servidoras públicas que discriminen o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.[9]

[9] *Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México*, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de enero de 2008. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/237-leydeaccesodelasmujeresaunavidalibredeviolenciadelaciudaddemexico#ley-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México
SECRETARÍA TÉCNICA

Por lo que de conformidad con el artículo 5, las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, entre otros, tendrán como derechos contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades cuando se encuentre en riesgo su integridad física o psicológica, garantizando la libertad o seguridad de la víctima o de las víctimas indirectas, recibiendo información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención médica y psicológica, contar con asesoría y representación jurídica gratuita y expedita, accediendo a procedimientos expeditos y accesibles de procuración y administración de justicia.

Asimismo, los artículos 13 y 14 respectivamente, establecen que la prevención es el conjunto de acciones que deberán llevar a cabo las dependencias, entidades de la Ciudad de México y las alcaldías para evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores de riesgo tanto en los ámbitos público y privado.

3 Contexto de la discriminación y la violencia en la Ciudad de México

La discriminación y la violencia son problemas públicos que merman la integración social, acentúan las desigualdades y frenan la consolidación de sociedades democráticas, abiertas y de derecho. En México, las prácticas violentas y de distinción, exclusión, restricción o preferencias que obstaculizan, restringen, menoscaban, impiden o anulan el goce o ejercicio de los derechos humanos de las personas son aún frecuentes. A escala nacional, 20.2% de la población mayor de edad declaró haber vivido un acto de discriminación y 23.3% refirió que en los últimos años se les negó injustificadamente algún derecho (Encuesta Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017).

En la Ciudad de México, en 2017 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), realizó la más reciente Encuesta sobre Discriminación en la entidad (EDIS) en ella 76.2% de la población señaló que en esta ciudad se respetan poco o nada los derechos humanos y 27.6% refirió que alguna vez ha sido discriminada; la cifra se eleva a 42.8% cuando la pregunta la hacen a la población flotante. En esa encuesta, ante la pregunta ¿Cuáles son las causas más comunes de discriminación? Se tiene que el bajo nivel educativo se

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

posiciona como la primera causa, con 15.2% de las respuestas; le siguen las preferencias sexuales (14.6%); el color de piel (13.9%), la pobreza (13.8%); tener alguna discapacidad (9.7%), la clase social (7.5%), la ignorancia (7.3%), la vestimenta (6.4%); edad avanzada (5.9%); falta de valores (5.8%), por ser indígenas (5.5%); por la apariencia física (4.9%); por el racismo (4.6%) y por la obesidad (4.2%).

La población que reconoce haber sido discriminada (27.6%) identifica como principales espacios de discriminación la calle, el trabajo, la escuela, el transporte público y las instituciones públicas. Asimismo, se identifica un incremento de las prácticas discriminatorias en el espacio virtual y en los medios de comunicación en comparación con la EDIS 2013.

En la EDIS 2017, a las personas encuestadas se les preguntó ¿Qué tanto considera que se discrimina en Facebook, páginas de internet, YouTube y Twitter? La calificación, donde 10 significa es mucha discriminación y 0 es nada, se respondió 5.6, 5.7, 5.2 y 5.1, en comparación al año 2013, en donde se respondió 4.6, 4.9, 4.5 y 4.5, respectivamente.

Lo anterior permite identificar que la discriminación es una práctica que no solo está presente, sino que opera de forma cotidiana en distintos espacios de la vida, pero además ocurre con mayor frecuencia contra los sectores más vulnerados, como las personas con discapacidad y movilidad limitada, personas de la diversidad sexual (LGBTTTIQ+ o no binarias), adultas mayores, personas en condición de pobreza, mujeres, niñas, niños y adolescentes.

Para dimensionar la gravedad de estas prácticas discriminatorias, es importante referir que de acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), en el caso de la población de 60 años y más, 28.3% no contaban con servicios de salud. Paralelamente, el porcentaje de población analfabeta en este sector de la población fue de 24.6%, además de que 66.6% era no económicamente activa (Pnea). En cuanto a las personas analfabetas en el territorio nacional, corresponde a un total de 4,456,431 habitantes; 1,779,239 hombres y 2,677,192 mujeres, lo cual corresponde a una tasa del 4.7% del total de la población, siendo las mujeres el mayor grupo de analfabetas en el país (Encuesta Censal 2020).

En cuanto a la violencia, la Organización Mundial de la Salud, en su Informe mundial sobre la violencia y la salud, la define como el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

De acuerdo a este informe, cada año millones de personas en todo el mundo pierden la vida de manera violenta. A lo anterior, se suman los severos daños físicos, psicoemocionales, sexuales y reproductivos que afrontan las personas víctimas de la violencia, además de los efectos financieros de las economías nacionales.

La violencia mantiene estrecha relación con las desigualdades, sean socioeconómicas, etarias y sexo-genéricas, por mencionar algunas. En tal virtud, por la condición histórica de desigualdad que viven las mujeres, la violencia de género ocupa un lugar importante en la agenda política y social en el mundo. Esta violencia se ejerce en contra de ellas y de personas con identidades genéricas diversas o no binarias, como pueden ser las homosexuales, transexuales, transgénero, siempre y cuando medie una visión del mundo androcéntrica o heteronormativa. Esta situación se agrava cuando existe una asimetría de poder, sea formal o informal.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), en la Ciudad de México 79.8% de las mujeres han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida. Aunado a lo anterior, es importante señalar que la violencia de género coexiste con múltiples brechas de desigualdad que limitan el ejercicio pleno de los derechos, así como el desarrollo profesional y personal.

Este tipo de violencia se sostiene en desigualdades, pero también las reproduce. Es un producto histórico que permea los espacios públicos y privados, afectando la dignidad, autonomía, seguridad, desarrollo y ejercicio pleno de los derechos, particularmente de las mujeres y grupos de la diversidad sexual. Por ello, incorporar el enfoque de género responde a la necesidad de transitar de una postura neutral, respecto a la generación y reproducción de las desigualdades, a una postura activa y comprometida, que reconozca la necesidad de identificar y atender las necesidades y los intereses específicos de cada grupo, así como los múltiples cruces de desigualdades que experimentan de manera simultánea e interseccional.

Lo anterior requiere de un actuar ético y responsable, que entienda cómo las concepciones discriminatorias frenan el desarrollo de las sociedades abiertas.

Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SECRETARÍA TÉCNICA

Radiografía de la Ciudad de México

I. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, la población total de la Ciudad de México es de 9,209,944 personas: 4, 805,017 mujeres (52.2%) y 4,404,957 Hombres (47.8%).
II. La población que se autoadscribe como indígena es de 289,138 y la que habla alguna lengua indígena es de 1.4%.
III. La edad mediana de la Entidad es de 35 años, mientras que la población adulta mayor es del 11.1% del total de la población de esta Ciudad.
IV. Se estima que aproximadamente 186,914 personas en la Ciudad de México se reconocen como afrodescendientes (2%).
V. Habitan 493,589 personas con discapacidad en la Ciudad de México, lo que representa el 5.4% de la población total.
VI. El 3.2% de la población de 18 años y más se auto identificó como no heterosexual, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.
VII. En promedio, en la Ciudad de México las mujeres destinan 62.4 horas semanales a los trabajos no remunerados de los hogares, mientras que los hombres destinan 21.9 horas, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.
VIII. El 76.2% de la población de la Ciudad de México señaló que en esta entidad se respetan poco o nada los derechos humanos y 27.6% refirió que alguna vez ha sido discriminada de acuerdo a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS).

4 Diagnóstico del Clima Laboral

Con base en las consideraciones precedentes, este organismo garante ha implementado diversas acciones tendentes a garantizar, al interior y al exterior de la Institución, el ejercicio de los derechos humanos de las personas. Dentro de estas acciones destacan la creación de la Subdirección de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Políticas Institucionales. A través de esta área, en octubre de 2020, con base en lo dispuesto en el artículo 16, fracción XXIV, incisos f), h) e i), del

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Reglamento Interior del Instituto, se llevó a cabo el *Diagnóstico de Clima Laboral,* en el que se detectaron áreas de oportunidad que legitiman la generación de este Instrumento, como una estrategia que permita llevar a cabo medidas para prevenir y eliminar la discriminación y violencia al interior de la Institución. El Diagnóstico fue generado a través de un cuestionario atendido por 105 personas, de las 216 que laboraban entonces en el Instituto, de entre las cuales 46.7% eran hombres y 53.3% mujeres. Entre los resultados más relevantes se presentan los siguientes:

Acoso y hostigamiento.

- El 1.9% de las personas que respondieron el cuestionario señalaron haber recibido, casi siempre, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o peticiones indeseables relacionadas con asuntos sexuales, y 5.7%, algunas veces. En estos casos, las respuestas vinieron de mujeres.
- Ante la pregunta: "en caso de ser acosada/o sexual o laboralmente en el centro de trabajo, ¿sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo?" al respecto, 65.7% de las personas respondieron sí, y 34.3% no.
- Sobre la infraestructura requerida para el ejercicio digno de la maternidad, la lactancia, entre otros elementos, el 30.5% de las personas señalaron que el centro de trabajo no cuenta con un lactario que cumpla con las condiciones e insumos necesarios para realizar la actividad en condiciones de higiene y privacidad.

Discapacidad.

- Sobre este tema, es importante señalar que, del total del personal adscrito al Instituto que respondió el cuestionario, 10.5% afirmó tener una discapacidad; de ellas, 72.7% reportó que era visual; 18.2% auditiva; 18.2% psicosocial y 9.1% motriz; 81.8% de las personas que reportaron vivir con una discapacidad son mujeres y 18.2% hombres.
- Ante la pregunta: ¿en su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad? 30.5% respondió siempre, 26.7% casi siempre, 24.8% algunas veces, 13.3% casi nunca y 4.8% nunca.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

- Lo anterior se relaciona con lo reportado en la pregunta: "¿en su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima?" al respecto, 33.3% respondió siempre, 26.7% casi siempre; 21.9% algunas veces, 13.3% casi nunca y 4.8% nunca.

Respeto, inclusión y no discriminación.

- Frente al cuestionamiento: ¿usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual? 61.9% respondió siempre.
- Asimismo, 71.4% señala que no ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros. 13.3% reportan casi nunca haber atestiguado estos actos, el mismo porcentaje reportó haberlos atestiguado algunas veces y 1.9% indicó siempre haberlos atestiguado.
- En cuanto a los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación, 40% de las personas señalaron que siempre son eficaces; para 1.9% nunca lo son.
- En consonancia con este reactivo, 56.2% de las respuestas afirman que siempre que laboran obtienen un trato digno y decente.
- Ante la pregunta: ¿en su centro de trabajo, en general, hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan al respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os? 41% respondió nunca.
- Sobre este tema, 18.1% respondió que las personas algunas veces sufren un trato inferior o de burla debido a sus características personales. Lo anterior es relevante si se recuerda que 13.7% de las personas que respondieron el cuestionario, afirmaron pertenecer a uno de los siguientes sectores de la población: de la diversidad sexual 4.9%; indígena 4.9% y personas adultas mayores 3.9%.
- Ante la pregunta: ¿ha recibido cursos de sensibilización o capacitación sobre temas vinculados con discapacidad? 44.8% respondió afirmativamente, por ello, se identifica una importante área de oportunidad, a fin de sensibilizar al personal para integrar a las personas con discapacidad y garantizar la atención de sus necesidades.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Políticas de inclusión laboral.

- 16.7% reconoció atender a personas enfermas y 14.8% reconoció que para atender su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos, además 9.3% reconoce que el trabajo le exige atender situaciones violentas.
- La pregunta: ¿en su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras? Las respuestas reflejaron importantes áreas de oportunidad, ya que 33.3% refirió que siempre, 19% casi siempre, 22.9% algunas veces, 12.4% casi nunca y 12.4% nunca.

Como es notable, las respuestas citadas reflejan elementos importantes para el proceso de transversalización del enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva tales como la detección, prevención, atención, seguimiento y eliminación de las prácticas violentas y discriminatorias, así como la consolidación de prácticas que favorezcan el trabajo digno, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de trabajo de cuidados y el desarrollo de habilidades.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2002), hay una prevalencia de los gobiernos e instituciones públicas a priorizar las medidas reactivas sobre las preventivas en la gestión de la violencia y la discriminación, es decir, se actúa sólo después de que se han producido actos violentos. Sin embargo, las actividades preventivas pueden resultar más eficaces, con beneficios considerables y duraderos, en comparación a las actividades de mitigación o sanción.

Las medidas de prevención son aquellas políticas, estrategias y acciones que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad sustantiva y la no discriminación, a través del diseño e implementación de actividades que promuevan el conocimiento de la discriminación y violencia en los niveles conceptual, procedimental y actitudinal.

En virtud de lo anterior, el Protocolo tendrá los siguientes ejes rectores:

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Visibilizar

- Definir, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, las conductas que se considerarán discriminatorias y violentas.

Prevenir

- Proponer mecanismos eficientes que contribuyan a la generación de una cultura de la no violencia y discriminación en el Instituto.
- Promover la articulación de distintos actores e instancias para la prevención de la discriminación y violencia.
- Promover campañas de sensibilización y difusión en materia de igualdad y no discriminación.

Con base en lo anterior, bajo los principios de respeto a la diversidad, igualdad de género y no discriminación, se considera necesario emitir el siguiente:

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1.1 OBJETO GENERAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto proponer y promover acciones para visibilizar, prevenir, asesorar, implementar mecanismos y dar seguimiento a los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, en el marco de las actividades institucionales. Su observancia es general para todas las personas servidoras públicas de este Instituto.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2.1 Definir aquellas acciones que se considerarán expresiones y conductas de discriminación y violencia, sancionables conforme a los marcos normativos indicados en el numeral 1.3;

1.2.2 Establecer mecanismos de prevención eficientes que enfaticen el propósito formativo en materia de igualdad y no discriminación;

1.2.3 Promover la articulación de distintos actores e instancias del Instituto para la prevención de la discriminación y de la violencia, a través de la formación curricular y extracurricular y de campañas de sensibilización;

1.2.4 Establecer mecanismos para informar y brindar asesoría a la víctima de discriminación y/o violencia, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

1.3 LEGISLACIÓN APLICABLE

Para efectos del presente protocolo, se tomarán en consideración las disposiciones que reconocen el derecho a la no violencia y discriminación, los procedimientos para garantizar esos derechos y los mecanismos para atender y sancionar la comisión de actos de discriminación y/o violencia, previstos en los siguientes instrumentos nacionales e internacionales:

LEGISLACIÓN NACIONAL Y LOCAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución).
- Constitución Política de la Ciudad de México.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Código Penal para el Distrito Federal.
- Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Código de Ética del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Código de Conducta del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública,

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Sistema de Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979).
- Declaración de Montreal (2006).
- Principios de Yogyakarta (2006).
- Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas (2008).

Sistema Interamericano e Iberoamericano de Derechos Humanos

- Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José (1969).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para" (1994).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Informe número 36 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América (2015).
- 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (2002).

1.4 GLOSARIO

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se entiende por:

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o

consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico y/o económico siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ajustes razonables: Las modificaciones, las adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizar no impongan una carga desproporcionada o afecten el derecho de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Código: Código de Ética del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, presentado para conocimiento del Pleno por el Órgano Interno de Control del Instituto, el 09 de junio de 2021.

Comité de Ética: Órgano Colegiado encargado de definir, asesorar, resolver y difundir temas relacionados con el Código de Ética, Código de Conducta y este Protocolo, todos del Instituto.

Derechos Humanos: Atributos, facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social y cultural, adscritos a la dignidad humana y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de su fundamento jurídico y filosófico, los derechos humanos son imprescriptibles, universales, indivisibles, inherentes a las personas, integrales, dinámicos, históricos e inalienables.

Delito: Acto u omisión que sancionan las leyes penales.

Diagnóstico: Diagnóstico de Clima Laboral del Instituto.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes

motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Grupos de atención prioritaria. Personas que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas

Instituto: Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Manual de Integración y Funcionamiento: Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Perspectiva de género: Enfoque analítico y metodológico que tiene como fundamento la teoría de género, en la que se visualiza a hombres y mujeres en tanto sujetos históricos, construidos socialmente, producto de una organización social determinada.

Presunta víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente por algún daño o menoscabo físico, mental, emocional, económico, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de discriminación y/o violencia.

Protocolo: Protocolo de Prevención de Actos de Discriminación y Violencia en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

PLENO
info
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

Revictimizar: Acción negativa consistente en multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Subdirección: Subdirección de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Políticas Institucionales del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Sugerencia, quejas y denuncias: La narrativa que se formula para reconocer o proponer acciones que contribuyan al cumplimiento ético del personal; o, sobre algún hecho o conducta atribuida a una o un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y Código de Conducta del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Violencia: Uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

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

Violencia Institucional: Actos u omisiones de las personas servidoras públicas de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN GENERAL

En la aplicación de este protocolo el Instituto se regirá bajo los siguientes principios:

2.1 Confidencialidad y Privacidad. Las personas servidoras públicas involucradas en los procesos o procedimientos están obligados a resguardar la información o documentación recibida o que obre en su poder, ello, a fin de no revictimizar o exponer a la víctima a una situación de mayor vulnerabilidad.

2.2 Empatía. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, comprendiendo sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible.

2.3 Igualdad. Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

2.4 No discriminación. Todas las personas enunciadas en el presente Protocolo, independientemente de sus condiciones particulares como condición social, académica o jerárquica, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

2.5 No revictimización. Independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que les sea posible, se debe partir siempre del supuesto de que la víctima dice la verdad, evitando en todo momento multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia y/o de discriminación. Por lo que la atención a la víctima requiere ser atendida con respeto, haciéndola sentir acompañada, respaldada, apoyada y en confianza, sin sentirse juzgada ni culpabilizada.

2.6 Perspectiva de género. Todas las unidades administrativas involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

2.7 Respeto. Actitud que nace con el reconocimiento del valor de una persona o grupo, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento.

2.8. Transparencia. Conlleva un ejercicio de la función pública que informe, explique y justifique sus decisiones y acciones ante la sociedad. También insta a garantizar el acceso a la información pública y la protección de datos personales en los respectivos ámbitos de las funciones, considerando las excepciones establecidas en la ley.

CAPÍTULO TERCERO

SUPUESTOS DE APLICACIÓN

De manera enunciativa y no limitativa, para efectos del presente Protocolo se considerarán actos de discriminación y violencia los siguientes:

3.1 Conductas, individuales o colectivas que excluyan, restrinjan, humillen o que causen daño físico, psicológico, sexual o emocional y que atenten contra la dignidad humana por motivos de etnia, color, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

3.2 Amenazas o actos de intimidación motivados por la etnia, color, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

3.3 Amenazas relacionadas con revelar información privada que puedan dañar el prestigio u honor de una persona;

3.4 La existencia de bromas, chistes y observaciones con intención de agredir por motivos de etnia, color, sexo, edad idioma, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

3.5 Las críticas acentuadas e injustificadas al comportamiento de determinadas personas servidoras públicas, cuando objetivamente no se corresponde con lo

verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada;

3.6 La negativa a trabajar con determinadas personas por motivos de etnia, color, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

3.7 Las expresiones o comentarios que ofendan por motivos de etnia, color, sexo, edad, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

3.8 Descalificaciones o adjetivaciones por motivos vinculados a la etnia, color, sexo, edad, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Serán considerados como supuestos, todos los actos que afecten o busquen afectar a las personas, a partir de su sexo, identidad de género o expresión de género o cuando reproduzcan estereotipos de género.

CAPÍTULO CUARTO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las unidades administrativas que integran el Instituto tendrán el compromiso de contribuir, de forma proactiva, a la construcción de un clima laboral signado por el respeto a la dignidad y a los derechos humanos, incorporando la perspectiva de género.

El Instituto, a través de las unidades administrativas, brindará el apoyo y facilidades necesarias a fin de cumplir con las acciones y objetivos previstos en este Protocolo, por lo que deberá, en el marco de sus funciones:

4.1 Realizar acciones para promover el respeto, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión;

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

4.2 Difundir y promover el presente Protocolo entre las personas servidoras públicas y, en la medida de lo posible, entre aquellas personas que mantengan con el Instituto una relación de prestación de servicios, exista coordinación institucional o académica, sean proveedores o presten servicios por cualquier motivo, o sean usuarias de cualquiera de los servicios o de trámites que se prestan, o bien acudan a sus instalaciones por cualquier causa; lo anterior con independencia del ámbito de aplicación del presente Protocolo;

4.3 Propiciar la sensibilización como un componente básico para la prevención y lucha contra la violencia, hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación laboral. Entre las personas servidoras públicas debe quedar claro que las conductas aludidas son acciones prohibidas y delictivas;

4.4 Proponer al Comité de Ética políticas de prevención y vigilancia de manera constante y permanente;

4.5 Promover que en los programas anuales de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación y violencia de género;

4.6 Procurar que las personas servidoras públicas tomen cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y tolerancia cero a la violencia;

4.7 Promover y difundir información con lenguaje incluyente, en favor de la libertad, salud, seguridad de las personas servidoras públicas y contra la violencia y discriminación[10];

4.8 Promover la firma de convenios de colaboración, en el ámbito de sus respectivas competencias, con instituciones que permitan brindar atención psicológica a las personas que puedan ser afectadas por actos de discriminación, violencia o acoso, que así lo soliciten;

4.9 Promover la vinculación interinstitucional para trabajar coordinadamente en la erradicación de la discriminación y la violencia de género en la ciudad;

[10] En el Manual de Comunicación NO Sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente. Del Instituto Nacional de las Mujeres. Sexta reimpresión de la segunda edición: julio de 2018, consultable en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf, se encuentran elementos que facilitan el uso del lenguaje incluyente.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

4.10 Proponer acciones, políticas y estrategias con perspectiva de género, entendida como la visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres;

4.11 Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos, violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender, denunciar y erradicarlos;

4.12 Dotar de información que permita identificar posibles conductas que alteren derechos de las personas servidoras públicas del Instituto, de tal suerte que todo el personal sepa distinguir en qué momento una conducta se considera violenta o discriminatoria, así como las formas de denuncia;

4.13 Concientizar sobre la gravedad de la violencia y discriminación, así como de las consecuencias de dichas conductas, que pudieran ser constitutivas de delitos, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.

CAPÍTULO QUINTO

DEL COMITÉ DE ÉTICA

Para la aplicación del presente Protocolo, deberá observarse lo establecido en el Código de Ética y en el Código de Conducta del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

5.1. La aplicación e interpretación del presente Protocolo corresponde al Comité de Ética, encargado de visibilizar, prevenir, asesorar y dar seguimiento a los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto.

5.2. El Comité de Ética, de conformidad con el Manual de Integración y Funcionamiento, se conformará de la siguiente manera:

I. Presidencia. Titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, quien participa con voz y voto.

PLENO Info Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SECRETARÍA TÉCNICA

II. Secretaría Técnica. Titular de la Dirección de Administración y Finanzas, quien participa con voz y voto.

III. Vocales. La Presidencia y la Secretaría Técnica del Comité, nombrarán de común acuerdo a cuatro vocales, quienes ocuparán esta función hasta por un año y contarán con voz y voto, designándose de la siguiente manera:

a) Dos vocales serán nombrados a partir de personas servidoras públicas que ostenten el cargo de Coordinadores de Ponencia.

b) Dos vocales serán nombrados a partir de personas servidoras públicas que ostenten el cargo de Titulares de Unidades Administrativas del Instituto.

c) Las personas servidoras públicas que se desempeñen como vocales solo podrán ocupar esta función por un período no mayor a un año, a partir de su designación.

IV. Asesores permanentes. Las y los Titulares de la Dirección de Asuntos Jurídicos y del Órgano Interno Control, quienes únicamente tendrán voz.

V. Asesores temporales. En los casos que el Comité o su Presidente lo estimen conveniente podrá invitarse en calidad de asesores temporales a las personas servidoras públicas del Instituto, quienes tendrán únicamente voz.

VI. De las suplencias. El presidente, las y los asesores permanentes del Comité podrán designar a un suplente, debiendo tener estos el nivel inmediato inferior jerárquico. Las vocalías podrán designar a sus suplentes sin importar el nivel jerárquico.

El suplente de la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité será designado por la o el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas.

5.3. El Comité celebrará sesiones ordinarias de manera trimestral y sesiones extraordinarias cuando se estime permitente. Las convocatorias se enviarán por la Secretaría Técnica del Comité, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria que corresponda y dos días hábiles a la fecha de la sesión extraordinaria correspondiente.

5.4. Se capacitará al Comité continuamente sobre temas de perspectiva de género, prevención y atención de violencia de género; acoso sexual u hostigamiento sexual, así como las materias que permitan implementar acciones de prevención y correctivas sobre discriminación y violencia, a fin de que adquieran mayores conocimientos y sensibilidad sobre los aludidos temas.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

5.5. Los integrantes del Comité tendrán las siguientes facultades, enunciativas más no limitativas:

a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, apoyar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con la violencia y discriminación y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;

c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva;

d) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; ya sea por relación laboral, de amistad o bien, por encontrarse directa o indirectamente relacionado con la conducta motivo de violencia o discriminación para lo cual:

- Las personas integrantes del Comité que consideren que se encuentran impedidos para intervenir sobre un determinado asunto, lo comunicarán mediante escrito a los demás miembros para que, por mayoría de votos, determinen lo conducente.
- De estimarse procedente la excusa, se continuará con el conocimiento del asunto con los demás integrantes del Comité, sin la participación de la persona que se excusó.
- En el caso que el Presidente del Comité se excuse para intervenir en un asunto, por mayoría de votos, el Comité designará de entre sus miembros presentes a quien asumirá la presidencia para conocer únicamente del asunto que originó la excusa.
- Si la persona que funge como Secretaria Técnica se excusara, el Presidente designará de los miembros presentes del Comité a quien deberá suplirla solo por lo que hace a ese asunto.

e) La presunta víctima de manera verbal o por escrito, podrá alegar el impedimento de alguno de los miembros del Comité para intervenir en su

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

asunto, los demás integrantes, por mayoría de votos, determinarán lo conducente.

f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de la presidencia del Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y al Sistema Local Anticorrupción de la Ciudad de México cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;

g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual para orientar, canalizar y, en su caso, dar acompañamiento adecuadamente a la presunta víctima a las instancias correspondientes;

i) Llevar un registro de las denuncias y/o quejas que se emitan por actos de violencia y/o discriminación;

j) Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las denuncias y/o quejas presentadas ante el Comité;

k) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia y las instancias respectivas, así como de las alternativas respecto del anonimato;

l) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima y solo si la persona afectada acepta dichas medidas;

m) Aportar la información estadística relacionada con la discriminación y/o violencia de los casos que se presenten o hayan reportado las distintas Áreas Administrativas del Instituto;

n) Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención y atención de los casos de discriminación y/o violencia que se presenten o hayan reportado las distintas Áreas Administrativas del Instituto;

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

o) ñ) Aportar la información sobre las sugerencias y buenas prácticas realizadas por las distintas Áreas Administrativas del Instituto, en la prevención y atención de los casos de discriminación y/o violencia.

CAPÍTULO SEXTO

PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS DE ATENCIÓN

Además de las medidas de atención y protección de los casos de discriminación, violencia, hostigamiento y acoso laboral y/o sexual al interior del Instituto que se elaboren y determinen con base en el seguimiento a los Convenios de colaboración signados con las instituciones especializadas en materia de igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación, la partes que integran el Comité realizarán las siguientes actividades como parte del procedimiento de atención de los hechos que puedan ser constitutivos de violencia y/o discriminación en el Instituto:

6.1. Procedimiento de atención de los hechos que puedan ser constitutivos de violencia y/o discriminación en el Instituto.

6.1.1. La persona servidora pública víctima o que tenga conocimiento de una conducta de la que se desprenda la posible comisión de un acto de discriminación y/o violencia, podrá seguir el procedimiento que establece este Protocolo y hacerlo del conocimiento del Comité al que se refiere el presente capítulo, a fin de recibir la atención inmediata y asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual pueden ejercerlos y, de ser el caso, se canalizará a la persona afectada ante instituciones competentes conforme a la legislación aplicable. Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

La presunta víctima o persona afectada podrá elegir ser acompañada por la o las personas servidoras públicas de su confianza del Instituto para el primer acercamiento o incluso para todo el procedimiento con el Comité o con cualquiera de sus integrantes, para hacer del conocimiento de una conducta de la que se desprenda la posible comisión de un acto de discriminación y/o violencia.

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

6.1.2. El Comité recibirá y dará seguimiento a los posibles actos de discriminación y violencia a través de la siguiente ruta de atención:

I. Las quejas que se presenten por parte de las presuntas víctimas se recibirán a través de:

   a) Buzón físico, cuya ubicación será establecida por el Comité y se dará a conocer a las personas servidoras públicas.
   b) De manera electrónica en el correo electrónico etica@infocdmx.org.mx.

II. Las quejas no podrán ser anónimas y se adoptarán todos los mecanismos para cumplir con el principio de confidencialidad; dichas quejas se presentarán en el formato que al efecto apruebe el Comité, mismo que se dará a conocer a las personas servidoras públicas.

III. Independiente de la vía en la que se presente la queja, el Comité realizará cuando menos una entrevista con la presunta víctima. A solicitud expresa de la víctima, la entrevista la llevarán a cabo dos personas del Comité del mismo sexo de la persona solicitante. La entrevista deberá desarrollarse bajo las directrices siguientes:

   a) Se le comentará previamente, que una persona servidora pública del Instituto, puede acompañarle durante su exposición en la narrativa de los hechos.
   b) Se llevará a cabo en el espacio designado por el Comité, que no permita interrupciones y asegure la confidencialidad de la información proporcionada.
   c) Se le escuchará sin interrupciones y explicará el procedimiento a seguir.
   d) El Comité preservará la dignidad e integridad de la víctima y se conducirá con los principios de imparcialidad, legalidad, confidencialidad, igualdad, solidaridad, no revictimización e interseccionalidad;

IV. Una vez que se tenga conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de discriminación y/o violencia, de acuerdo a sus facultades, el Comité determinará lo siguiente:

a) Se tomarán las medidas de protección necesarias de manera inmediata y previa consulta a la presunta víctima de violencia y/o discriminación, a fin de salvaguardar su integridad física y psicológica; estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la queja o denuncia.
b) Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad sustantiva y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, pueden comprenden las siguientes:

1. Solicitar al área correspondiente, la reubicación física y/o cambio de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
2. Solicitar al área correspondiente, la autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor desde su hogar o fuera del Instituto, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
3. Limitar, en el ámbito de sus atribuciones al interior del Instituto, el contacto o comunicación entre la presunta víctima y la persona presuntamente responsable; y
4. Canalizar y orientar a la presunta víctima a las instancias correspondientes con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

V. Proporcionar asesoría jurídica acerca de las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual pueden ejercerlos.
VI. De solicitarlo, se le canalizará ante instituciones competentes conforme a la legislación aplicable.
VII. Dará seguimiento a los acuerdos y sanciones que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento;
VIII. Informar a la presunta víctima sobre el procedimiento que derive de la queja o denuncia.
IX. Llevar un registro de los hechos, así como de los trabajos del Comité.

PLENO info Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. SECRETARÍA TÉCNICA

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS QUE ACUDAN AL INSTITUTO

7.1. Las personas servidoras públicas que tengan contacto con personas externas que acudan al Instituto, brindarán un trato signado por el respeto y considerarán las necesidades de atención focalizada a los grupos de atención prioritaria.

7.2. Las personas servidoras públicas procurarán la implementación de ajustes razonables cuando se requiera por parte de las personas externas que acudan al Instituto.

7.3. Cuando se tenga contacto con personas externas que acudan al Instituto, el personal, en caso de presentarse un hecho discriminatorio, deberá realizar las actuaciones previstas en este Protocolo desde un enfoque transversal e incluyente, como se refiere a continuación.

7.4. Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos presentados deberán evitar expresar, ya sea de forma verbal o por otro medio, cualquier opinión, juicios o prejuicios respecto de las personas atendidas e implicadas, así como de los resultados y consecuencias del procedimiento;

a) El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y deberán participar en igualdad de condiciones;

b) No hacer uso de mecanismos o procedimientos que agraven la condición de las personas involucradas, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni la exposición a sufrir daño alguno;

c) El personal de las unidades administrativas involucradas en el procedimiento deberá colaborar permanentemente en la consecución de los objetivos generales y específicos del presente Protocolo;

d) Se actuará en todo momento observando los principios contenidos en el Protocolo, en especial los relacionados con los derechos humanos;

e) Se atenderá a las personas con absoluto respeto, lenguaje incluyente, escucha empática y sin revictimizarlas;

PLENO
Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
SECRETARÍA TÉCNICA

f) El trato a las personas implicadas será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios;

g) Como medida especial de prevención, las mujeres embarazadas, con discapacidad, de la tercera edad o afectadas por cualquiera otra condición de vulnerabilidad, recibirán atención preferente, ágil, pronta y expedita cuando se encuentren realizando algún trámite o solicitando algún servicio;

h) Los criterios de respeto, no discriminación, trato igualitario e imparcialidad, calidez, calidad en el servicio, accesibilidad universal, atención multicanal y atención prioritaria, establecidos en los Lineamientos que rigen a la Oficina de Atención Ciudadana del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México serán aplicables en lo conducente, en cada unidad administrativa que tenga contacto con personas ajenas a la Institución.

i) La resolución que adopte el Comité será plasmada en un acta de cierre con el fin de que conste la decisión, los hechos, las medidas adoptadas para las partes, además del carácter definitivo y orientador de la misma; esto servirá en caso de reincidencia.