



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL SENADO DE LA REPÚBLICA**

**UNIDAD RESPONSABLE:
UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

NOVIEMBRE 2019

Contenido

I. ANTECEDENTES.....	3
II. SITUACIÓN ACTUAL	5
III. DISPOSICIONES GENERALES	7
Objetivo General	7
Objetivos específicos	7
IV. GLOSARIO.....	7
V. PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	10
VI. MARCO CONCEPTUAL.....	12
VII. MARCO NORMATIVO.....	15
Ámbito Internacional	16
Ámbito Nacional	21
Del Senado de la República	32
VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	35
De la Prevención	35
De la Atención.....	38
De la Investigación y Sanción.....	43
IX. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	44
X. ANEXOS.....	47

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

I. ANTECEDENTES

Durante los trabajos de la LXII Legislatura en octubre de 2014, por Acuerdo de Mesa Directiva se crea la UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, en donde se señala como una de sus atribuciones en el Acuerdo Tercero inciso g):

(...)

Diseñar e implementar un mecanismo de prevención y atención del hostigamiento, acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, con el fin de eliminar dichas prácticas al interior del Senado de la República

(...)

De igual forma es importante resaltar el Programa para la Igualdad de Género¹ de esta Soberanía, en él se establecen las estrategias y líneas de acción a través del cual se logrará la institucionalización de la perspectiva de género y el cumplimiento de las atribuciones de la Unidad, entre otros objetivos se establece en el objetivo específico I:

Promover una cultura institucional bajo el principio de igualdad de género y no discriminación en el Senado de la República.

En el mismo Programa se integran las estrategias:

(...)

3. Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.

(...)

7. Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.

¹ El Programa para la Igualdad de Género del Senado de la República es el Programa institucional que permite generar las estrategias y líneas de acción mediante las cuales se podrá lograr la institucionalización de la perspectiva de género en el Senado y además dar cumplimiento a cada una de las atribuciones que mandata el decreto de creación de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, disponible en: <http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/Programa-para-la-Igualdad-de-Genero-del-Senado.pdf>

(...)

Otro instrumento de suma importancia es la POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN vigente, en ella se establece un eje de gran trascendencia que incide en el clima institucional libre de violencia *“prohíbe cualquier forma de violencia, maltrato y segregación de los mandos directivos y autoridades hacia el personal y entre el personal que labora en el Senado. Así como el apego estricto a lo que manifieste el Código de Conducta del Senado de la República”*. En el numeral 8 de esta Política se establece *“Contar con mecanismos para la prevención, atención, canalización y sanción a prácticas discriminatorias y/o violencias de cualquier tipo.”*

Como parte de los sustentos para concretar dicha Política, se establece contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral, con especial énfasis en la violencia sexual (acoso y hostigamiento sexual). Asimismo, se cuenta con un *“Pronunciamiento por un ambiente de trabajo libre de toda forma de violencia. TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA LABORAL.”*² No obstante todo lo anterior, durante los últimos meses de trabajo se identifica la necesidad de robustecer los Instrumentos y los Mecanismos preexistentes.

Dentro de los compromisos de CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA, particularmente la dirigida en contra de las mujeres, el 07 de abril de 2015, fue suscrito por las y los integrantes de la Mesa Directiva de la LXIII Legislatura, el PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, instrumento que tiene como uno de sus objetivos establecer la coordinación entre las diversas áreas del Senado para prevenir, atender y sancionar estas conductas a través de procedimientos claros, confidenciales e imparciales. En este mismo ordenamiento se establece la creación y funcionamiento de un Comité para casos de hostigamiento y acoso sexual, a través del cual se opere la atención y el seguimiento para cada caso.

Adicionalmente, el 10 de agosto de 2016, la Mesa Directiva del Senado de la República, autorizó los LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL, cuyo objetivo es instituir al interior de esta Soberanía, la cero tolerancia a la violencia y delimitar los elementos para evitar el acoso laboral y sexual y crear un mecanismo confiable para denunciar el acoso laboral, garantizando la confidencialidad de quien denuncia, a través de la instalación de un *“Grupo de Referencia”*, el cual conocerá y dará seguimiento a los casos de acoso laboral que se presenten, conformado por personal de las siguientes áreas:

- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Dirección General de Recursos Humanos: Unidad de Relaciones Laborales y Servicios.

² Declaratoria Cero Tolerancia a la violencia laboral en el Senado de la República, disponible en: http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/Declaratoria_ToleranciaCero.pdf

- La Unidad Técnica para la Igualdad de Género

En fecha 23 de marzo de 2018, se instaló formalmente el Comité para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, dando cumplimiento a lo establecido en el Protocolo de referencia, aunado a lo anterior y con el objetivo de atender de manera transversal la violencia laboral, se acordó que dicho mecanismo conocería de cualquier modalidad de violencia al interior del Senado.

En lo que hace a la CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN³ la cual fue obtenida por cubrir con los requisitos, evidencias y elementos que marca la Norma Mexicana NOM-025-R-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación, se cuenta con avances en la concreción de una cultura igualitaria y libre de violencia, sin embargo al interior del Senado un número importante de quiénes integran la comunidad laboral no cuentan con amplio conocimiento de lo que implica contar con la Certificación, en este sentido el presente Protocolo pretende además de contribuir a la Política de Igualdad y No discriminación, hacerla efectiva.

II. SITUACIÓN ACTUAL

En cumplimiento a lo establecido en el PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, particularmente por cuanto hace al procedimiento de queja, se señala en su párrafo cuarto que: ***“El Comité celebrará sesiones ordinarias por lo menos tres veces por año y las extraordinarias que consideren pertinentes. El mecanismo para la convocatoria y el desarrollo de las sesiones será el que determine el mismo Comité”***

El Comité no ha sesionado desde su instalación (23 de marzo de 2018), aunado a ello, la Contraloría Interna, solicita se establezca el funcionamiento del GRUPO DE REFERENCIA, contemplado en los Lineamientos para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral, así como el procedimiento para atender y sancionar el acoso laboral en el Senado.

No obstante lo anterior, se ha identificado que los esfuerzos para la puntual atención, sanción y erradicación de la violencia, se diluyen ante la multiplicidad de instrumentos y la falta de claridad en los mismos, entre los cuales se identifica la ausencia de facultades a la UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (en adelante UTIG) para la integración de elementos y emisión de una OPINIÓN TÉCNICA (instrumento guía con perspectiva de género para apoyo de las áreas integrantes del Comité) el documento guiará las acciones posibles a realizar por parte de la Contraloría Interna, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, o a las áreas competentes, en apego a los ordenamientos de cada materia. La Opinión Técnica incluirá recomendaciones de debida diligencia desde la perspectiva de

³ Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

género, solicitud de medidas de protección y esbozo de posibles acciones que resulten relevantes para lograr la restitución efectiva de los derechos a la víctima.

Los trabajos del Comité y lo plasmado en la Opinión deberán en todo momento favorecer la coordinación entre las áreas para la adecuada atención del caso y garantizar la intervención integral; cuando proceda sugerirán medidas de reparación integrales a favor de la víctima y de la propia institución.

En virtud de lo anterior, durante la presente legislatura se declara pertinente la homologación de criterios para la prevención, la atención efectiva y con la debida diligencia, a través de un protocolo que integre los dos instrumentos preexistentes y otorgue a cada instancia participante, responsabilidades claras que eviten dobles actuaciones y diligencias ociosas; asimismo se considera fundamental el desarrollo de habilidades y capacidades en el personal, tanto en quienes tienen responsabilidad directa en la aplicación de dichos mecanismos, así como en el personal en su conjunto, para que en el ejercicio de su derecho al trabajo, se conduzcan en un ambiente libre de discriminación y de violencia; promoviendo al mismo tiempo el ejercicio pleno de los derechos humanos, teniendo como uno de sus recursos, una campaña permanente de sensibilización y difusión enfocada a la prevención de la violencia de género contra las mujeres.

El presente Protocolo resuelve los inconvenientes anteriores y la falta de operatividad de los mecanismos preexistentes al hacer más efectiva y dinámica la participación de las instancias que conforman las áreas administrativas, técnicas y legislativas del Senado de la República, cuya finalidad última es concretar una cultura institucional libre de discriminación y, especialmente, libre de acoso y hostigamiento sexual.

El Protocolo armoniza y mejora tanto los procedimientos como los conceptos contenidos en el PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA y los LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL para realizar la debida y efectiva atención y la prevención en estas materias, con especial énfasis en la violencia de género contra las mujeres, al tiempo que constituye un instrumento que fortalece la política de igualdad y no discriminación, en beneficio de la comunidad de trabajadoras y trabajadores en el Senado de la República.

III. DISPOSICIONES GENERALES

Objetivo General

Instituir el proceso para la prevención, atención, acompañamiento y sanción de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el hostigamiento y el acoso sexual, en los cuales se identifiquen motivos de género; mediante el establecimiento de las responsabilidades, mecanismos de coordinación intrainstitucional y la participación de la Mesa Directiva y la Comisión para la Igualdad de Género para recibir informes, ordenar estudios y establecer las pautas que mejoren el desempeño de las labores legislativas y administrativas, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas las personas involucradas.

Objetivos específicos

- a) Coadyuvar en la promoción de una cultura laboral para la igualdad y la no discriminación, de no violencia y respeto a la igualdad de género.

- b) Establecer el mecanismo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que incluye la denuncia, derivación, canalización, y seguimiento ante las instancias internas y externas correspondientes.

IV. GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lasciva que atenta contra la dignidad de la víctima y que convierte su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual constituye una forma de violencia de género que se puede presentar además a través de mensajes, sonidos o exposición de imágenes de carácter sexual dirigidos a la víctima y en el cual no es necesario que exista una relación de subordinación entre la víctima y la persona agresora;

Canalización: Cuando en el Senado no se cuente con la infraestructura y/o los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para atender las necesidades de la víctima, deberá gestionarse la derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender tales necesidades;

Comisión: Comisión para la Igualdad de Género;

Comunidad de apoyo: Son aquellas personas que prestan algún tipo de servicio personal o social dentro de las instalaciones del Senado de la República, pero no tienen ningún vínculo laboral con dicho órgano legislativo (personas prestadoras de servicio social, prácticas y estadias profesionales, personas becarias de programas federales de capacitación para el trabajo, personal de limpieza y proveedoras);

Comunidad laboral: Personas que tienen un vínculo laboral con el Senado de la República ya sea en el régimen de base, confianza, honorarios, servicio civil o técnico, sindicalizado, prestadores de servicios profesionales, asesoras y asesores externos, legisladoras y legisladores;

Contención: Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la víctima a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso;

Derivación: Procedimiento mediante el cual la víctima es referida a otras áreas y/o instancias al interior del Senado competentes para agilizar o darle continuidad a la atención que el caso amerita;

Discriminación: Cualquier práctica que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades;

Hostigamiento sexual: se produce a través de comportamientos físicos, verbales y no verbales, de connotación sexual o lasciva que tienen por objeto o producen en la víctima afectación a su dignidad o generen en ella un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que se produce en el ejercicio desequilibrado de poder, en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora;

Igualdad sustantiva: Principio y derecho humano que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer;

Intervención en crisis: Método de ayuda inmediata dirigido a auxiliar a las víctimas ante un evento traumático con el objetivo de reducir la probabilidad de que sufran algún tipo de trastorno físico, o emocional;

Medidas de Protección: Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo;

Medidas de Reparación Integral: Medidas que se determinarán e implementarán de manera oportuna, diferenciada, integral y efectiva a favor de la víctima, por el daño que ha sufrido como consecuencia del hecho de violencia ejercido en su contra, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no repetición;

Mesa: Mesa Directiva del Senado de la República;

Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia, refiriéndose también al espacio y conjunto de actividades y personas que integran ese espacio;

Motivos de Género: Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en el ámbito público o privado en contra de una persona sobre la base de su género, y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte;

Opinión Técnica: Documento en el que se emite una opinión técnica-jurídica y con perspectiva de género de las circunstancias y hechos relevantes que permiten demostrar la existencia de violencia y/o discriminación al interior del Senado de la República. Incluye la detección de necesidades, la evaluación del riesgo, las condiciones de seguridad, los requerimientos de atención, las medidas necesarias para afrontar la situación, así como recomendaciones para lograr la restitución efectiva de los derechos a la víctima y posibles sanciones;

Persona Agresora: Persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia en contra de la víctima;

Persona Enlace de Género: Persona integrante de áreas administrativas que contará con formación en género para la orientación y referencia oportuna a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género;

Personas Externas: Son aquellas personas que asisten o visitan las instalaciones del Senado de la República con un fin determinado y que no tienen ningún vínculo laboral ni prestan algún tipo de servicio personal o de apoyo dentro de las instalaciones del Senado (personas reporteras, periodistas, expositoras, entre otras);

Plan de seguridad: Elaborar o establecer en conjunto con la víctima, las medidas de protección necesarias para garantizar la salvaguarda de su integridad, la de sus bienes y derechos y que respondan a sus necesidades y situación particular;

Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación: Principios estratégicos que favorecen la igualdad y no discriminación en beneficio de todas las personas con el fin de garantizar un clima laboral justo, incluyente, igualitario, digno, libre de discriminación y de violencia en el Senado de la República;

Reporte de Hechos: Documento en el cual se deja por escrito la narración de los hechos denunciados, el plan de atención y el plan de seguridad a establecerse para el caso en concreto;

Seguimiento: Proceso de comunicación inter e intrainstitucional cuyo objetivo será observar y/o monitorear la evolución y el desarrollo de los casos atendidos en la Unidad Técnica para la Igualdad de Género;

Supuesto de emergencia: Condiciones que ameritan la ayuda inmediata, eficaz y oportuna para proteger y salvaguardar, de forma prioritaria, la integridad, los bienes y derechos de la víctima;

Tipos de Violencia: Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la víctima, y ocasionados a partir del hecho violento, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, incluyendo la violencia política.

UTIG: Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Víctima: Persona que refiere haber sufrido daño o menoscabo a sus derechos como consecuencia de cualquier tipo de violencia de género;

V. PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En el Código de Ética⁴ de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores se identificaron los valores éticos y reglas de actuación que deben ser atendidos por el personal administrativo y toda aquella persona que mantenga un vínculo laboral; en este Protocolo son retomados con carácter enunciativo, más no limitativo, y con la finalidad de ampliar el alcance de estas normas, se consideran además los siguientes principios:

a) Buena fe: Las personas titulares de los órganos de gobierno y de las áreas competentes para la atención y sanción de las conductas de violencia de género, presumirán la buena fe de la víctima, no deberán criminalizarla o responsabilizarla por la situación, permitiéndole el ejercicio efectivo de sus derechos;

b) Confidencialidad: Se cuidará que el personal adscrito a las áreas involucradas y el personal de la Unidad para la Igualdad de Género, manejen la información bajo estricta reserva y protección de los datos personales, a efecto de proteger la identidad, intimidad y dignidad durante los procedimientos y una vez concluidos estos;

c) Debida diligencia: Obligación de las personas que tienen a su encargo y participen en la aplicación del presente Protocolo, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas afectadas;

d) Efectividad: Se adoptarán en razón del reporte de los hechos y desde el marco de las capacidades institucionales las gestiones ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos;

⁴ Disponible en: http://www.senado.gob.mx/64/app/contraloria/pdfs/codigo_etica.pdf

e) Igualdad sustantiva: El personal del Senado deberá actuar en términos de igualdad sustantiva, entendida como la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismos derechos y oportunidades;

f) Imparcialidad: 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) Legalidad: Se garantizará el estricto apego al marco jurídico aplicable y el respeto a los derechos humanos de las personas implicadas;

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

i) No discriminación: Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos actuarán en todo momento libres de discriminación;

j) No revictimización: Implica no exigir 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;

k) Perspectiva de Género: Se atenderán y analizarán todos los casos desde una visión crítica, explicativa, analítica y alternativa de las relaciones entre los géneros y las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres;

l) Respeto a la dignidad humana: Se actuará en todo momento observando principios y parámetros que permitan el pleno desarrollo de la persona, en especial los relacionados con los derechos humanos. Se atenderá a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas;

m) Responsabilidad: Llevar a cabo con seriedad las acciones que correspondan y asumir plenamente las consecuencias de los actos, con motivo de las decisiones que se tomen;

n) Solidaridad: El personal de las áreas involucradas en el procedimiento, deberán colaborar permanentemente de manera armoniosa y colaborativa en la consecución de los objetivos generales y específicos del presente Protocolo bajo la visión de dar cumplimiento a la política de igualdad y no discriminación del Senado de la República;

Es importante señalar que los principios y valores que aquí se mencionan, ante todo hecho reportado en el que haya indicios de violencia por motivos de género, se asumirán las siguientes **presunciones**, sin que las mismas se excluyan entre sí:

1) La presunción de afectación de la persona que solicita la atención y en consecuencia, la necesidad de su atención inmediata.

2) La presunción de amplitud de la afectación a las personas próximas al entorno tanto de la parte violentada como de la presuntamente agresora.

VI. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de este Protocolo enunciaremos los conceptos clave e indispensables para atender con puntualidad las conductas de violencia por razón de género, retomando por un lado la basta producción teórica con la que contamos a nivel internacional y nacional, además para ampliar en algunos conceptos la perspectiva o puntualidad, haremos referencia a lo establecido en diversos ordenamientos jurídicos.

De principio partimos del concepto “violencia contra la mujer” tal como se define en la recomendación general No. 19 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); hace hincapié que está basada en el género.

Por su parte la Recomendación General 35⁵ señala que la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género; la expresión refuerza al fenómeno de la violencia como algo social más que individual.

La violencia contra las mujeres es un grave problema de salud pública, resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; en el ámbito laboral se observa con gran claridad las condiciones de desventaja en que las mujeres se han insertado, por ejemplo, en lo que hace al salario, la permanencia, la doble jornada, la promoción a cargos de poder, entre otras.

La violencia contra las mujeres se define como *“todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufriendo y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado.”*⁶

Para fines de este Protocolo que de forma particular pretende atender la violencia de género de tipo sexual en el ámbito laboral, nos referiremos a sus implicaciones y afectaciones. En este sentido, la violencia sexual vulnera de igual forma diversos derechos fundamentales, entre otros el derecho a la no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho a la dignidad; estos actos simultáneamente contaminan el entorno laboral y tienen un efecto considerable en la salud de quien la padece y no en pocas ocasiones de las personas que están en contacto con la posible persona agresora y con la víctima.

La violencia laboral de tipo hostigamiento sexual tal como lo establece el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) *“es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real frente al agresor (...) Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”*⁷.

⁵ Naciones Unidas, *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*, 2017, CEDAW/C/GC/35, numeral 9.

⁶ INMUJERES (2007). Glosario de género. México

⁷ Conforme a la RAE, perteneciente o relativo a la lascivia. Lascivia: propensión a los deleites carnales, apetito inmoderado de algo.

Y el acoso sexual en el mismo artículo referido en el párrafo inmediato anterior *“es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”*

Las conductas que implican hostigamiento y acoso sexual, históricamente han sido vistas como “naturales”, en no pocas ocasiones se responsabiliza a las mujeres de las agresiones; uno de los mitos asociados es señalar que “las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”.

Entre las características que definen el hostigamiento sexual se encuentran⁸:

- Acciones sexuales no recíprocas: conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, y son recibidas sin ser bienvenidas;
- Coerción sexual: presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual;
- Sentimientos de desagrado para quien lo recibe: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión;
- Comportamiento reiterado.

Entre las conductas que constituyen hostigamiento sexual se encuentran⁹:

“ (...) exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación.”

Consideramos que las manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres, no son plenamente entendibles sino recurrimos al fenómeno histórico que sostiene estas conductas, las desigualdades estructurales que han favorecido a unos y desfavorecido a otras en diversos espacios y momentos. Un elemento fundamental para el análisis y la comprensión de la relevancia del presente instrumento, es visibilizar los resultados de convivir y sostener una cultura basada en los estereotipos de género, la exaltación e

⁸ INMUJERES, STPS. (s/f) Trabajo de mujeres: Cuestión de género. México

⁹ INMUJERES (2006) Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. P.p. 14-15, México

identificación de los roles masculinos y femeninos, que conllevan a hacer propios los mandatos culturales, a repetirlos y reproducirlos en los espacios de convivencia; ello representa una de las causas principales que dificulta a mujeres y hombres identificar y denunciar el hostigamiento y acoso sexual en los ambientes laborales.

Este Instrumento también representa una vía para impulsar acciones y políticas para la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación. La igualdad no debe ser entendida como semejanza, deben considerarse fundamentalmente las obligaciones del Estado para garantizarla, el derecho a la igualdad está compuesto por tres principios: el principio de no discriminación, el principio de responsabilidad estatal y el principio de igualdad de resultados.

“Los derechos humanos generan tres niveles de obligaciones para el Estado: de respeto, protección, y garantía o cumplimiento; el derecho a la igualdad no es una excepción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano en su legislación. (...) Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho.”¹⁰

¹⁰ Facio, Alda; El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres

VII. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad del Senado de la República para actuar de forma inmediata y con apego a los derechos humanos ante la violencia por razón de género, en este apartado enunciamos el articulado de los diversos instrumentos que muestran con claridad y puntualidad el proceder en cada uno de los niveles de actuación de cada una de las figuras con responsabilidad, a saber; la Prevención, Atención y Sanción a la violencia de género; todo el procedimiento en apego a lo establecido en Convenciones, Tratados Internacionales, Leyes Generales, Reglamentos y Códigos.

ESQUEMA GENERAL DE MARCO NORMATIVO

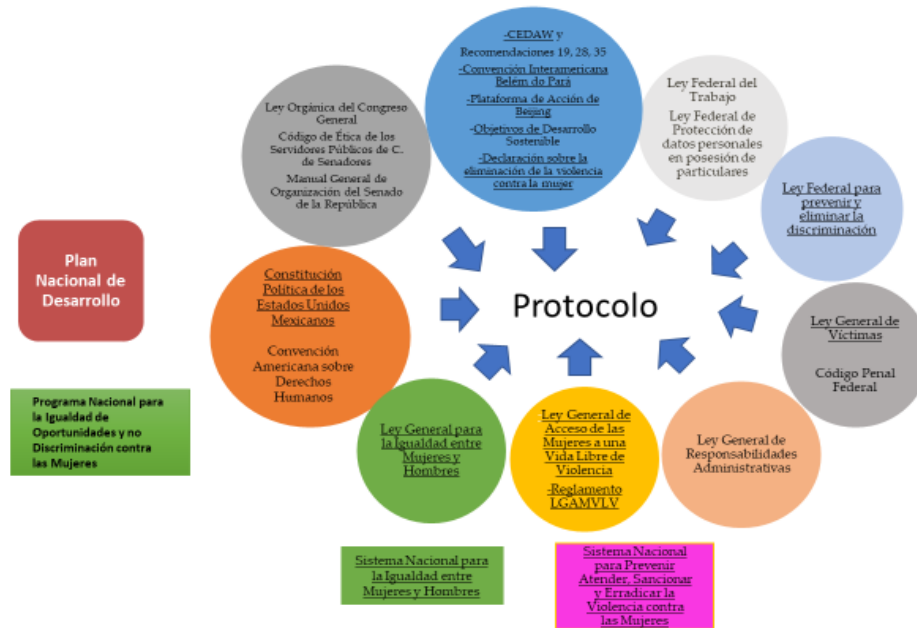


Gráfico 1. Elaboración propia

Ámbito Internacional

El 10 de junio de 2011 en México se vivió una de las Reformas Constitucionales más importantes en lo que hace a Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación¹¹, de manera particular nos referimos a la reforma al artículo 1° de la CPEUM que en sus párrafos primero y quinto y la adición de los párrafos segundo y tercero implicó una manera distinta de entender, promover, respetar, garantizar y proteger los Derechos Humanos de todas las personas, ello colocó al Estado mexicano en un proceso de incorporación al derecho internacional, y lo condujo al reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con la reforma se incorporaron piezas importantes a nuestro marco normativo, el *bloque de constitucionalidad*, la *interpretación conforme*, y el *principio pro persona*. Cabe destacar de igual forma que a partir de este proceso se han incorporado progresivamente en todos los programas de gobierno la perspectiva de derechos humanos.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

	Articulado	Instrumentos Internacionales
Económico y Laborales		
1	Toda	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
2	Artículo 7	Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará)
3	Artículo 1, 2, 7	Declaración Universal de Derechos Humanos
Vida libre de Violencia		
2	Artículo 7	Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará)
4	Artículos 11, 24, 25	Convención Americana sobre Derechos Humanos
5	Artículos 1, 2	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
Igualdad y No discriminación		
6	19, 28 y 35	Recomendaciones Generales de la CEDAW
7	Toda	Plataforma de Acción de Beijing

Cuadro 1. Elaboración propia

El cuadro 1 enlista los ordenamientos internacionales en los que el presente Protocolo alinea y define su procedimiento de actuación en los niveles: de Prevención, Atención y Sanción; enunciamos lo mandado en los Instrumentos Internacionales:

¹¹ Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.

A través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW) manifiesta que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad. En el año 2012 el COCEDAW externó al Estado mexicano, su preocupación respecto a que 3 de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y hostigamiento sexual, en este sentido; recomendó garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptar medidas semejantes para prevenirlo en el sector privado.

2. Convención Interamericana para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará)

Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

De forma particular destacamos lo establecido en el artículo 7 y lo que cada uno de sus incisos enuncia, en el presente Protocolo desarrollamos y apelamos al cumplimiento de cada uno de los ordenamientos:

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

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;*
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo*

legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

3. Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Artículo 7. “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

4. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 11. *Protección de la Honra y de la Dignidad*

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 24. “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

Artículo 25. “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes,

que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”

5. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Artículo 1. “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada.”

Artículo 2. “La violencia contra mujer incluye la que se produzca en la familia, prácticas tradicionales nocivas y la relacionada con la explotación.”

6. Recomendación General No. 19 CEDAW

“a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo.

b) Los Estados Partes velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados.”

Recomendación General No. 28 CEDAW

Recomendación de 2010 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención se indican las obligaciones del Estado, de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de la mujer a la no discriminación y al disfrute de la igualdad *de jure* y *de facto*.

En particular, establece que como parte de las medidas apropiadas de aplicación, los Estados partes deberán:

38. b) *Establecer códigos de conducta para los funcionarios públicos a fin de asegurar el respeto de los principios de igualdad y no discriminación;*

Recomendación General No. 35 CEDAW

“Plano legislativo

Según los artículos 2 b), c), e), f) y g) y 5 a), los Estados están obligados a adoptar legislación que prohíba todas las formas de violencia por razón de género contra las mujeres y las niñas, a fin de armonizar la legislación nacional con la Convención. En la legislación, las mujeres víctimas y supervivientes de esa violencia deberían considerarse titulares de derechos. Debería contener disposiciones que tengan en cuenta las cuestiones de edad y género y una protección jurídica efectiva que comprenda sanciones a los autores y reparaciones a las víctimas y supervivientes. La Convención establece que las normas existentes en los sistemas de justicia religiosos, consuetudinarios, indígenas y comunitarios deben armonizarse con sus normas y que todas las leyes que constituyan discriminación contra la mujer, en particular aquellas que causen, promuevan o justifiquen la violencia de género o perpetúen la impunidad por esos actos, deben ser derogadas. Esas normas pueden ser parte del derecho estatutario, consuetudinario, religioso, indígena o del common law, del derecho constitucional, civil, de familia, penal o administrativo o del derecho probatorio y procesal, tales como disposiciones basadas en actitudes o prácticas discriminatorias o estereotipadas que permiten la violencia por razón de género contra la mujer o mitigan las condenas en ese contexto;”

7. Plataforma de Acción de Beijing, incorpora acciones estratégicas para promover los derechos humanos de las mujeres, considerando, en la materia que ocupa este documento, dos esferas prioritarias: D. La violencia contra la mujer y H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.

En la esfera D queda definida la violencia contra la mujer y señala que en dicha problemática quedan insertas el hostigamiento y la intimidad sexual en el trabajo. Particularmente en el objetivo estratégico D. 1. Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer, como parte de las medidas a adoptar por los gobiernos y las instituciones de trabajo se establece lo siguiente:

125. i) Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos;

En la esfera H. se indica que los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres están, “orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar,

estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.”¹² En este marco se establece el compromiso de:

a) Crear mecanismos institucionales en todos los niveles o reforzar los ya existentes, para que colaboren con los mecanismos nacionales a fin de fortalecer el apoyo de la sociedad a la igualdad entre los géneros, en cooperación con la sociedad civil, especialmente las organizaciones no gubernamentales de mujeres;

Ámbito Nacional

INSTRUMENTOS NACIONALES

	Articulado	Ordenamiento Jurídico
1	Artículos 1, 4	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2	Artículos 4, 6, 10, 11, 13, 14 fracción III, 15 fracción II, 51, 52	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
3	Artículos 10, 14, 15 bis fracción IV, 21, 22 fracción I, II, 24 fracciones VI, VII, VIII	Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
4	Artículos 5 fracción II, 6	Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
5	Artículos 1 fracción III, 4, 9 fracciones III, IV, V, XI, XIII, XV, XXII Ter, XXIII, XXVIII, XXXI	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
6	Artículos 7 fracción II, 75, 222	Ley General de Responsabilidades Administrativas
7	Artículos 3 bis, 47 fracciones II, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VII	Ley Federal del Trabajo
8	Artículo 113 incisos e y f	Ley Orgánica del Congreso General
9	Artículo 7 fracciones I, VI	Ley General de Víctimas
10	Artículos 16, 17, 18, 26, 31	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
11	Artículo 259 bis	Código Penal Federal

Cuadro 2. Elaboración propia

¹² Naciones Unidas, *Plataforma de Acción de Beijing*, 1995, párrafo 196. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

INSTRUMENTOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

	Articulado	Ordenamiento Jurídico
1	Artículos 25 incisos b, 66 incisos j, k, n	Estatuto de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República.
2	Funciones 10, 11, 14 y 24 de la Contraloría Interna; Función 1, 6 y 13 de la Subcontraloría de Responsabilidades, Quejas y Denuncias; Función 10 de la Coordinación de Auditoría a Grupos Parlamentarios.	Manual General de Organización del Senado de la República
3	Dirección General de Resguardo Parlamentario, Numeral 8	Manual de Organización de la Dirección General de Resguardo Parlamentario
4	Artículo 6, numerales 1, 10, 12	Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores

Cuadro 3. Elaboración propia

Los cuadros 2 y 3 enlistan los ordenamientos nacionales y del Senado de la República en los que el presente Protocolo alinea y define su procedimiento de actuación en los niveles: de Prevención, Atención y Sanción; enunciamos lo mandado en los Instrumentos:

1. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 1. “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.

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.”

Artículo 4. “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”

2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹³:

Artículo 4. “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.”

Artículo 6. “Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.”

¹³ LGAMVLV disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

Artículo 10. *“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.”

En este mismo ordenamiento se define a la Violencia laboral en su **artículo 11** como:

“La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

Para la puntual identificación de las conductas de violencia sexual materia del presente Protocolo, es necesario mostrar que el **artículo 13** de este mismo ordenamiento define al hostigamiento y acoso sexual:

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”

“El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

En lo que hace al diseño de políticas que impacten en la prevención de las conductas de violencia al que este Protocolo atiende, hacemos referencia al **artículo 14 fracción III**. *“Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.”* y el **15 fracción II** *“Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios...”*

Artículo 51. *“Las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias deberán prestar atención a las víctimas, consistente en:*

Fomentar la adopción y aplicación de acciones y programas, por medio de los cuales se les brinde protección;

Promover la atención a víctimas por parte de las diversas instituciones del sector salud, así como de atención y de servicio, tanto públicas como privadas;

Proporcionar a las víctimas, la atención médica, psicológica y jurídica, de manera integral, gratuita y expedita;

Proporcionar un refugio seguro a las víctimas, y

Informar a la autoridad competente de los casos de violencia que ocurran en los centros educativos.”

Artículo 52. *Las víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán los derechos siguientes:*

I. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;

II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;

III. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;

IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita;

V. Recibir información médica y psicológica;

3. Reglamento de la LGAMVLV artículo 10. *“El Modelo de Prevención es el conjunto de acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia. Sin perjuicio de lo previsto en el Programa, el Modelo se integrará por las siguientes acciones:*

I. Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y Modalidades previstas en la Ley;

II. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de Víctimas y Agresores;

III. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de Violencia contra las Mujeres;

IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la Violencia contra las Mujeres;

V. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con Perspectiva de Género;

VI. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de Violencia contra las Mujeres.”

Artículo 14. *“Las acciones de prevención consistirán... I. Sensibilizar, capacitar y profesionalizar de manera permanente a los servidores públicos*

encargados de la seguridad pública, procuración e impartición de justicia, atención y asistencia legal a Víctimas de violencia y del delito y a cualquier servidor público que participe directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento judicial, sanción y reparación del daño causado por la Violencia contra las Mujeres. La sensibilización, capacitación y profesionalización a que se refiere el párrafo anterior deberán abordar temáticas de Perspectiva de Género, Derechos Humanos de las Mujeres y prevención de la Violencia contra las Mujeres para que los servidores públicos realicen una debida diligencia en la integración de averiguaciones previas y tramitación de los procesos judiciales iniciados por discriminación, homicidio o violencia por razones de género, así como para superar los estereotipos sobre el rol social de las mujeres;

II. Capacitar y educar a los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sobre las Modalidades de Violencia;

III. Difundir campañas que informen sobre las áreas a las que deberán recurrir las Víctimas para presentar una denuncia;

IV. Fomentar la prestación de servicios públicos especializados en materia de prevención de la Violencia contra las Mujeres;

V. Impulsar campañas permanentes de comunicación social que sensibilicen y prevengan la violencia de género, roles, estereotipos y cualquier otra conducta

que genere discriminación en contra de las mujeres, y

Artículo 15 Bis. *“El Modelo de Atención contendrá las siguientes acciones:*

(...)

IV. Prestar asesoría jurídica;

(...)

Artículo 21. *“El tratamiento de la violencia sexual tomará en consideración los criterios de construcción social de la agresión, de atención, tratamiento integral y los previstos en las normas oficiales mexicanas en la materia.”*

Artículo 22. *La atención que se proporcione a las víctimas se organizará en los siguientes niveles:*

I. Inmediata y de primer contacto;

II. Básica y general,

(...)

Artículo 24. *“Los Modelos de Sanción deberán contener como mínimo:*

VI. Los indicadores de factores de riesgo para la seguridad de la víctima tales como los antecedentes violentos del agresor o el incumplimiento de las órdenes de protección de éste, entre otros;

VII. *Las prevenciones necesarias para evitar que las mujeres que han sufrido violencia vuelvan a ser víctimas de ésta, y*

VIII. *Los lineamientos que faciliten a la víctima demandar una reparación del daño u otros medios de compensación o resarcimiento económico a cargo del Estado, cuando haya responsabilidad de éste, en términos de la legislación aplicable.”*

4. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Artículo 5, fracción II. *“Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;”*

Artículo 6. *“La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.”*

5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo I fracción III. *“Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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;*

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;”

Artículo 4. *“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.”*

Artículo 9 fracciones “III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia; XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; XV. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación; XXII. Ter. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante; XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación; XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;”

6. En lo que hace a definir el inicio de un procedimiento administrativo es fundamental referirnos a la **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, que en su **artículo 7 fracción II** plantea “*Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.*”

II. “Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.”

Por otro lado es importante identificar las sanciones de los órganos internos, que en su **artículo 75** señala:

- I. Amonestación pública o privada;*
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;*
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y*
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.*

Las Secretarías y los Órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la Falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Artículo 222. *“La ejecución de las sanciones por Faltas administrativas no graves se llevará a cabo de inmediato, una vez que sean impuestas por las Secretarías o los Órganos internos de control, y conforme se disponga en la resolución respectiva”*

7. Ley Federal del Trabajo

Artículo 3o. Bis. *“Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, 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; y b) Acoso sexual, una 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.”*

Artículo 47. *“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

II. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; VIII.* *Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;”*

Artículo 133. *“Queda prohibido a los patronos o a sus representantes: XII.* *Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII.* *Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;”*

Artículo 992. *“Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.*

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente: I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; II. La gravedad de la infracción; III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse; IV. La capacidad económica del infractor; y V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente. Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.”

Artículo 994 fracción VII. *“Se impondrá multa, por el equivalente de 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y”*

8. Ley Orgánica del Congreso General en su artículo 113, Numeral 1 inciso e y f.

e) Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se formulen con motivo del presunto incumplimiento de las obligaciones administrativas de los servidores públicos de la Cámara, establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;

f) Iniciar y desahogar los procedimientos administrativos derivados de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en contra de los servidores públicos de la Cámara por incumplimiento de las obligaciones establecidas en dicha ley, e imponer las sanciones correspondientes;

9. Ley General de Víctimas

Artículo 7. *“Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos. Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos: I. A una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables*

de violaciones al Derecho Internacional de los derechos humanos, y a su reparación integral; VI. A solicitar y a recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante, con independencia del lugar en donde ella se encuentre, así como a que esa ayuda, asistencia y atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación;”

10. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

Artículo 16. El responsable deberá observar los principios de licitud, finalidad, lealtad, consentimiento, calidad, proporcionalidad, información y responsabilidad en el tratamiento de datos personales.

Artículo 17. El tratamiento de datos personales por parte del responsable deberá sujetarse a las facultades o atribuciones que la normatividad aplicable le confiera

Artículo 18. Todo tratamiento de datos personales que efectúe el responsable deberá estar justificado por finalidades concretas, lícitas, explícitas y legítimas, relacionadas con las atribuciones que la normatividad aplicable les confiera.

Artículo 26. El responsable deberá informar al titular, a través del aviso de privacidad, la existencia y características principales del tratamiento al que serán sometidos sus datos personales, a fin de que pueda tomar decisiones informadas al respecto.

Artículo 31. Con independencia del tipo de sistema en el que se encuentren los datos personales o el tipo de tratamiento que se efectúe, el responsable deberá establecer y mantener las medidas de seguridad de carácter administrativo, físico y técnico para la protección de los datos personales, que permitan protegerlos contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado, así como garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad.

11. Código Penal Federal.

Artículo 259 Bis, señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

Del Senado de la República

1. Estatuto de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República.

Artículo 25 incisos

b) Proporcionar los servicios de consulta y asistencia jurídica a los órganos de gobierno y los senadores, así como a las dependencias y unidades que lo requiera.,

Artículo 66 incisos

j) Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se presenten en contra de servidores públicos del Senado por el presunto incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;

k) Coordinar las acciones necesarias para identificar, investigar y determinar las responsabilidades de los servidores públicos de la Cámara, derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;

n) Denunciar ante Ministerio Público o en su caso, instar al Área Jurídica de la Cámara, previo aviso a la Mesa Directiva, de los hechos de que tenga conocimiento y puedan implicar responsabilidad penal, para los efectos a que hubiere lugar;

2. Manual General de Organización del Senado de la República

Funciones de la Contraloría Interna

10. Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se presenten en contra de servidores públicos del Senado, por el supuesto incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos¹⁴.

11. Coordinar las acciones necesarias para identificar, investigar y determinar las responsabilidades de los servidores públicos de la Cámara, derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como aplicar las sanciones procedentes conforme a la normatividad en la materia.

¹⁴ Ley abrogada a partir del 19-07-2017 por Decreto DOF 18-07-2016

14. Denunciar ante el Ministerio Público, o en su caso, instar al área jurídica de la Cámara, previo aviso a la Mesa Directiva, de los hechos que tenga conocimiento y puedan implicar responsabilidad penal, para los efectos a que hubiere lugar.

24. Planear y coordinar las acciones correspondientes para emitir las disposiciones administrativas de carácter general, en el ejercicio de sus atribuciones, así como dirigir, la administración y funcionamiento de las áreas que integran la Contraloría Interna.

Funciones de la Subcontraloría de Responsabilidades, Quejas y Denuncias

1. Atender y dar trámite a las quejas y denuncias que se formulen con motivo del presunto incumplimiento de las obligaciones administrativas de los servidores públicos del Senado, establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

6. Coordinar, dirigir, vigilar y desahogar el Procedimiento Administrativo Disciplinario conforme lo establece la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

13. Realizar las acciones necesarias a efecto de que en su caso, el contralor denuncie ante el Ministerio Público o inste al Área Jurídica de la Cámara, previo aviso a la Mesa, sobre los hechos que tenga conocimiento y puedan implicar responsabilidad penal, para los efectos a que hubiere lugar.

Función de la Coordinación de Auditoría a Grupos Parlamentarios

10. Presentar al Contralor Interno, los dictámenes de auditoría sobre presuntos actos u omisiones de los Servidores Públicos adscritos a los grupos parlamentarios que constituyan incumplimiento de las obligaciones que establecen las leyes y demás ordenamientos aplicables, derivado de las auditorías practicadas

3. Manual de Organización de la Dirección General de Resguardo Parlamentario.

Dirección General de Resguardo Parlamentario,

Numeral 8, “establecer las medidas de seguridad que garanticen el pleno desarrollo de las Sesiones, reuniones de trabajo y eventos en las instalaciones del Senado, así como las externas que autorice la mesa Directiva”

4. Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores

Artículo 6. *Reglas de Integridad.* Las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública que todas las personas servidoras públicas deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función:

1. Actuación pública. Las personas servidoras públicas que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, conducirá su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

10. Desempeño permanente con integridad. Las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función, deberán conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

12. Comportamiento digno. Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberán conducirse con elevada moral, sentido ético, decoro y acciones honrosas; manteniendo para ello una actitud de respeto hacia la dignidad de las personas con las que tiene o guarda relación en el servicio o la función pública. Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público digno, las siguientes: **a)** Eliminar expresiones y comportamientos inadecuados; **b)** Evitar el uso de lenguaje inapropiado; **c)** Ejercer el servicio o función pública con decoro

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

EJES DE ACTUACIÓN

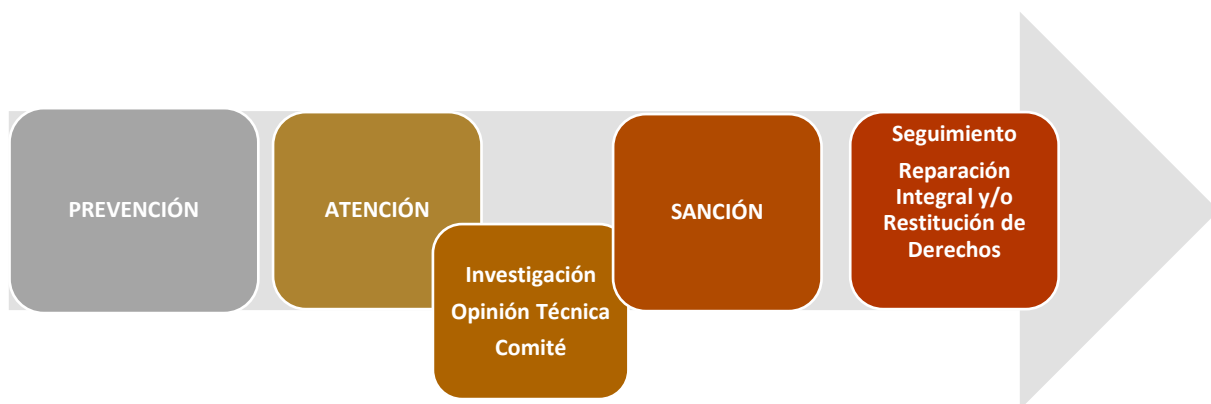


Gráfico 2. Elaboración propia

De la Prevención¹⁵

Las medidas de prevención, son aquellas acciones, políticas y directrices que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el Senado de la República, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, entendimiento, sensibilización, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional.

Como parte de la POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, se establecen como medidas de prevención las acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia; estableciendo relaciones laborales dignas con respeto e igualdad. Asimismo, se establece la eliminación de todos aquellos elementos que puedan estar presentes en documentos institucionales y criterios normativos, que establezcan en su contenido o lenguaje, condiciones discriminatorias o excluyentes para las personas que laboran en el Senado.

¹⁵ LGAMVLV artículo 14 fracción III y 15 fracción II

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

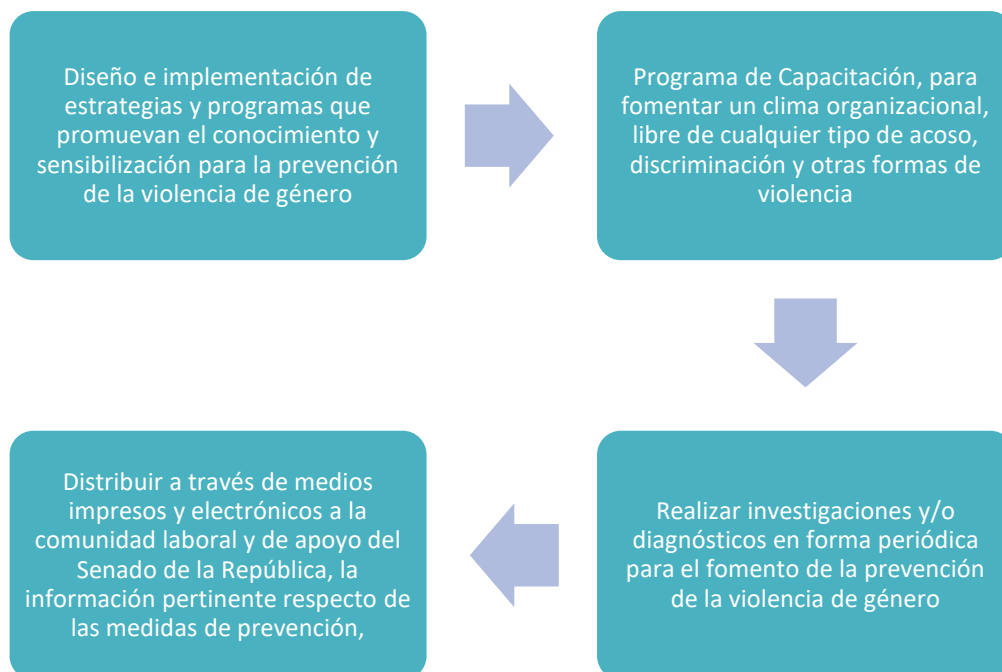


Gráfico 3. Elaboración propia

Autoridades responsables de las medidas de prevención:

La **COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA** se encargará de:

- a) Revisar, aprobar y en su caso, sugerir las medidas de prevención de la violencia de género que la Unidad Técnica para la Igualdad de Género proponga, las cuales deberán estar en su Plan Anual de Trabajo, así como evaluar y en su caso dar continuidad a las medidas ya ejecutadas.
- b) Recibir, analizar, calificar y en su caso emitir las recomendaciones pertinentes respecto del Informe Anual relativo a las medidas de prevención ejecutadas en el Senado de la República.

La **UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA**, se encargará de:

- a)** Emitir y remitir a la Mesa Directiva y a la Comisión para la Igualdad de Género las propuestas de medidas de prevención a la violencia de género que deberán incluirse en su Plan Anual de Trabajo, así como las propuestas relativas a dar continuidad a las medidas de prevención ya ejecutadas.
- b)** Emitir y remitir a la Mesa Directiva y a la Comisión para la Igualdad de Género, el Informe Anual relativo a las medidas de prevención ejecutadas en el Senado de la República, así como generar indicadores para:
 - Considerar el diagnóstico, como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas formativas y de prevención.
 - Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.
- c)** Realizar diagnósticos y/o investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia de género, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática dentro del Senado de la República.
- d)** Capacitar a través de los talleres y/o cursos a las personas designadas como enlaces de género en temas de igualdad de género, prevención de la violencia de género y el procedimiento de atención contra actos de violencia de género según lo previsto en el presente Protocolo.
- e)** Generar un programa de capacitación permanente en coordinación con las instancias de la administración pública federal, específicamente con el Instituto Nacional de las Mujeres, para mantener un estándar adecuado y actualizado en la formación y sensibilización del personal designado como Enlace de Género.
- f)** Organizar campañas de sensibilización y concientización respecto de las distintas problemáticas de violencia de género y discriminación laboral presentes en el Senado de la República.
- g)** Capacitar en coordinación con las personas designadas como Enlaces de Género a las personas integrantes de la comunidad laboral y de apoyo del Senado de la República en temas de igualdad de género, no discriminación, medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.
- j)** Distribuir a través de medios impresos y electrónicos a la comunidad laboral y de apoyo del Senado de la República, la información pertinente respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.

k) Brindar asesoría a la comunidad laboral y de apoyo del Senado de la República, respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.

Las **PERSONAS ENLACES DE GÉNERO** de cada área administrativa, técnica o parlamentaria del Senado de la República, se encargarán de:

a) Orientar a las personas integrantes de la comunidad laboral y de apoyo que realizan sus actividades en las áreas que conforman el Senado, respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.

b) Brindar asesoría personal y directa a las personas integrantes de la comunidad laboral o de apoyo, que así lo soliciten, respecto de las medidas de prevención a la violencia de género y en los procedimientos tanto de denuncia de la violencia como en el previsto en el presente Protocolo.

c) Participar en las campañas de promoción de derechos humanos en el marco de la política de igualdad y no discriminación.

d) Emitir y remitir a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, un informe anual respecto de las capacitaciones y asesorías personales otorgadas a las personas integrantes de la comunidad laboral y de apoyo del Senado de la República.

De la Atención¹⁶

La atención que se brinde a las personas denunciantes de actos de violencia será inmediata, de primer contacto e integral; ampliando al nivel de especializada los casos que requieran la intervención de instancias externas al Senado de la República.

Cuando se tenga conocimiento de conductas de las que se desprenda la posible comisión de un acto de violencia y/o un delito, la persona Enlace de Género o cualquier persona que atienda de primer momento a la víctima, deberá brindarle acompañamiento ante la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

El personal adscrito a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, brindará asesoría directamente a la víctima, de configurarse actos de violencia en contra de quien denuncia se dará inicio con una serie de entrevistas, las cuales permitirán la elaboración de una Opinión Técnica, misma que será dirigida a las autoridades responsables de acuerdo a la normatividad en la materia y señaladas en el presente Protocolo.

¹⁶ LGAMVLV artículo 52

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL

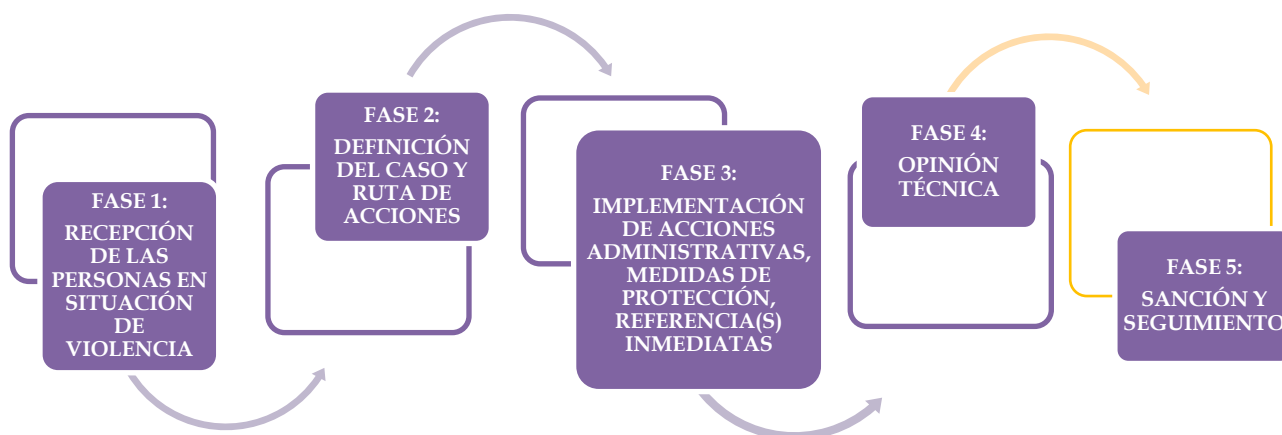


Gráfico 4. Elaboración propia

Corresponderá a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género:

- I. Recibir por escrito¹⁷ las quejas y denuncias que se presenten por parte de las víctimas;
- II. Preservar la dignidad e integridad de la víctima;
- III. En caso de que los hechos resulten actos propios de responsabilidades laborales, se orientará a la persona sobre posibles espacios o áreas para que reciba apoyo en la resolución de conflictos y/o fortalecimiento de habilidades interpersonales;
- IV. De tratarse de hechos donde se detecte desigualdad o abuso de poder, violencia de género o cualquier acto de violencia materia del presente Protocolo, se dará inicio formal al procedimiento;
- V. Al identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder permitirá determinar el nivel de riesgo, las medidas de protección necesarias y la afectación sufrida;
- VI. Identificar si la persona violentada se encuentra sindicalizada, en caso afirmativo se deberá informar al representante sindical para que se tomen las medidas pertinentes a fin de salvaguardar sus derechos laborales;
- VII. Prestar particular atención a los casos en donde confluyan aspectos de vulnerabilidad en la persona violentada, como puede ser que la persona presente

¹⁷ Anexo. Formato Reporte de Hechos

- alguna discapacidad, se encuentre embarazada o pertenezca a la población de personas adultas mayores, entre otras;
- VIII. Orientar a la víctima sobre los procedimientos previstos en este Protocolo, los casos de su procedencia y sus efectos;
 - IX. Auxiliar en la narrativa de los hechos;
 - X. Obtener y preservar los elementos de prueba que resulten necesarios para acreditar los hechos y la responsabilidad de la persona agresora (se integrarán en la Opinión Técnica);
 - XI. Brindar asesoría legal a la víctima durante y después de cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo;
 - XII. De requerir el caso, solicitará al Comité una reunión extraordinaria que permita identificar la idoneidad de las medidas de protección y el apoyo corresponsable de las áreas administrativas;
 - XIII. Identificar y solicitar a las áreas administrativas competentes se ejecuten las medidas de protección;
 - XIV. Elaborar y turnar a la Contraloría Interna, a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, y áreas competentes la Opinión Técnica¹⁸ en un plazo no mayor a 10 días hábiles, en donde se establecerán las recomendaciones, medidas de protección y posibles sanciones que resulten relevantes para lograr la restitución efectiva de los derechos a la víctima, favoreciendo en todo momento la coordinación entre las áreas para la adecuada atención del caso y garantizar la intervención integral en el mismo;
 - XV. Supervisar y dar seguimiento a los acuerdos y sanciones que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento;
 - XVI. Atendiendo a los elementos detectados de daño, impulsar la implementación de las medidas de reparación;
 - XVII. Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido.

Lugar de la entrevista

La entrevista deberá realizarse en un espacio privado, sin interferencias; que garantice la libertad de exponer en confidencialidad y debida diligencia los hechos que se denuncian.

Corresponderá a la Dirección General de Asuntos Jurídicos:

- I. Recibir y analizar la Opinión Técnica, elaborada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género;
- II. Implementar las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad de la materia¹⁹;

¹⁸ Anexo. Esquema Opinión Técnica

¹⁹ Estatuto de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República Artículos 25 incisos b, 66 incisos j, k, n y de la Ley Federal del Trabajo Artículos 3 bis, 47 fracciones II, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VI

- III. La Dirección General de Asuntos Jurídicos derivado de la resolución que, en su caso, emita la Contraloría Interna, coadyuvar y acudir ante las autoridades jurisdiccionales en materia laboral, a efecto de rescindir la relación laboral de la persona agresora;
- IV. Asesorar y de ser procedente acompañar a la víctima en el procedimiento ante las instancias judiciales correspondientes;
- V. En el caso que la persona agresora no forme parte del personal que tiene relación laboral con el Senado de la República, derivado de la opinión de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, y si la víctima lo desea, la Dirección General de Asuntos Jurídicos podrá auxiliar en la presentación de las denuncias correspondientes por la probable comisión de un delito.

Corresponderá a la Contraloría Interna

- I. Recibir y analizar la Opinión Técnica, elaborada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género;
- II. Atender de ser procedente, las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad de la materia²⁰;
- III. La Contraloría Interna de acuerdo a sus facultades, iniciará el procedimiento de investigación y en su caso dictará el Informe de presunta responsabilidad;
- IV. La Contraloría Interna podrá en cualquier momento y las veces que sean necesarias llamar a la persona que denuncia y a la persona agresora, con el objetivo de aportar los elementos de prueba a efecto de integrarlos; en ningún caso revictimizará a ninguna de las partes;
- V. La Contraloría Interna emitirá la resolución a la persona responsable y proporcionará una copia a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género para incluirla en el expediente del caso;
- VI. La Contraloría Interna mediante la resolución, indicará el área encargada de dar cumplimiento, a la cual podrá darse seguimiento a través del sistema digital establecido para tales efectos.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos

- I. Recibir y analizar la Opinión Técnica, elaborada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género;
- II. Implementar las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad y en cumplimiento a las medidas de protección necesarias de establecer para salvaguardar la integridad física y emocional de las personas violentadas, mismas que serán de pleno conocimiento y autorización de la presunta víctima;
- III. Las medidas de protección entre otras serán:

²⁰ Ley General de Responsabilidades Administrativas Art. 7, fracción II, VII, Ley Orgánica del Congreso General Art. 113, Numeral 1 inciso e y f. Estatuto Art. 66 incisos j y K.

- Se podrá reubicar a la víctima siempre y cuando ella lo solicite para que sea reasignada en lugar distinto de trabajo (en su caso de conformidad con el tipo de contratación aplicable);
 - Cambio de turno, cuando sea propicio;
 - Apoyo institucional para no ver afectado el desarrollo y/o cumplimiento de las tareas laborales;
 - Analizar la pertinencia de cambio de ubicación, de la persona identificada como agresora.
- IV. La Dirección General de Recursos Humanos conducirá las medidas administrativas a implementar con el probable hostigador o acosador, bajo el principio de presunción de inocencia.

SUPUESTOS DE ATENCIÓN ESPECIAL.

- a) Si el caso implicara un especial interés mediático, o se encuentra involucrado alguna Senadora o Senador, se procederá adicionalmente a:
- La Unidad Técnica para la Igualdad de Género, realizará todas las acciones necesarias en la recuperación de elementos y datos para la documentación del caso, de igual forma solicitará de manera inmediata medidas de protección.
 - Previo a la emisión de la Opinión Técnica, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, notificará el caso a la Presidencia de la Mesa Directiva y a la Comisión para la Igualdad de Género, con el objetivo de analizar conjuntamente el caso.
 - De considerarlo necesario, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, previo acuerdo con el Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, autorización de la Mesa Directiva y contando con la aprobación de la víctima, solicitará a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la asignación de una persona que cumpla las funciones de Consejería y Acompañamiento Técnico hasta la resolución del caso.
- b) Si el caso de violencia representa hechos que, por su naturaleza, investigación o tratamiento, correspondan a las instancias del sistema de justicia, se le ofrecerá a la víctima la asesoría y acompañamiento necesarios, hasta que se encuentre en la atención especializada de la instancia externa que corresponda.

De la Investigación y Sanción²¹

El Gráfico 6 representa las vías de sanción a la violencia sexual de género en el ámbito laboral que diversos ordenamientos establecen. La Vía Administrativa y Laboral, son dos acciones que áreas como la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Contraloría Interna cuentan con atribuciones para realizar los procedimientos.

La vía penal, le corresponde a una instancia externa al Senado de la República, sin embargo la UTIG dará el acompañamiento inicial y de contención hasta que la persona se encuentre en atención especializada externa.

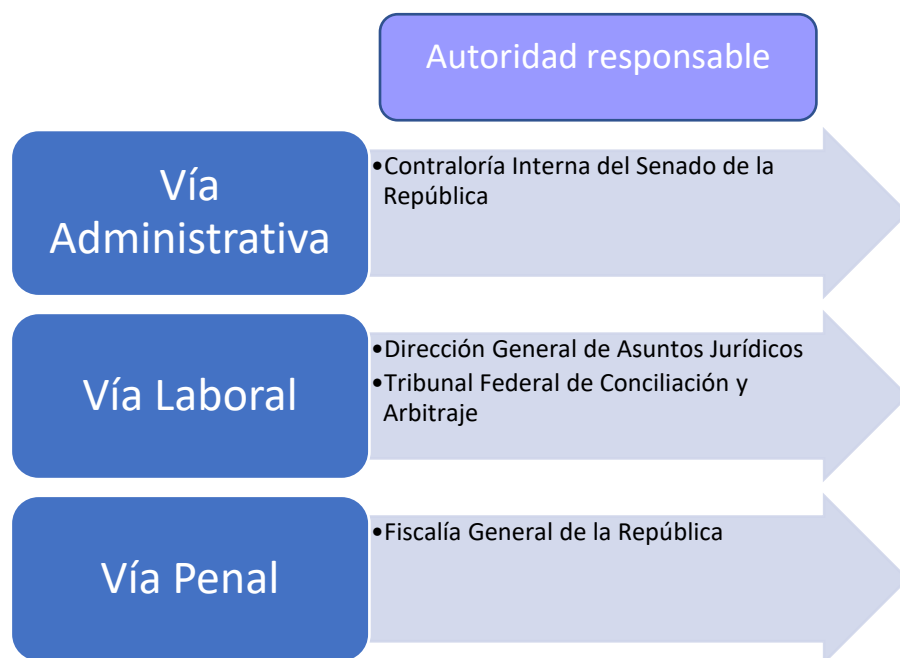


Gráfico 6. Elaboración propia

Como hemos ido definiendo el hostigamiento y acoso sexual son conductas que suceden en el marco de relaciones de poder, ello en no pocas ocasiones implica que las evidencias y/o testigos de las conductas de violencia sean visibles, por ello la propia Suprema Corte de Justicia ha reconocido que las mujeres víctimas de violencia sexual, enfrentan de manera particular barreras en el acceso a la justicia, incluyendo aquellas para acreditar los actos de violencia.

²¹ Artículos 7 fracción II, 75, 222 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

Como marco importante de referencia para integrar los elementos trascendentes de la Opinión Técnica y que sirva de guía también para las áreas integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género, es necesario revisar los criterios que estableció la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir del Amparo directo 3186/2016 que negó la protección al quejoso en la Tesis 1a. CLXXXIV/201722

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (vg. pruebas gráficas y documentales) por lo que **la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho**. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.
- b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que **el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace**, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.
- c) Se deben **tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima**, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.
- d) Se debe analizar la **declaración de la víctima**, que es la **prueba fundamental**, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

IX. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Comité estará integrado por una persona representante de la Mesa Directiva, de la Comisión para la Igualdad de Género, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Recursos Humanos, la Contraloría Interna y personal de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, las personas integrantes no recibirán retribución extra alguna y durarán hasta el término de la Legislatura en la que fueron designadas. Quienes integren este grupo interdisciplinario no deberán tener antecedentes de conductas discriminatorias, ni de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; y **deberán firmar una**

²² Disponible en:

<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2015634&Clase=DetalleTesisBL&Semana=0>

carta compromiso que garantice un manejo en apego estricto a la confidencialidad de la información.

Las áreas a cargo de la aplicación y ejecución del Protocolo, para efectos de la comunicación intrainstitucional están comprometidas a salvaguardar la identidad de las personas involucradas y de manera particular en apego a lo establecido en el artículo 15 fracción IV de la LGAMVLV, a la víctima; *“En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;”* en caso de ser necesario referirse en documento oficial para formalizar un procedimiento, se utilizarán iniciales del nombre y/o en sobre cerrado los datos completos.

El Comité será presidido por la Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género y la Secretaría Técnica estará a cargo de la titular de la UTIG.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

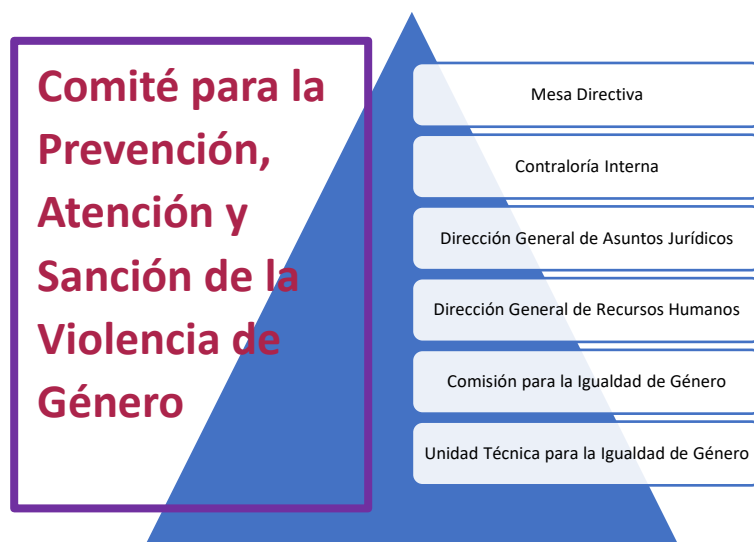


Gráfico 5. Elaboración propia

Funcionamiento del Comité

El Comité tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas y asesorar para atender los casos de violencia de género que se presenten.

El Comité se reunirá de forma trimestral y de manera extraordinaria cuando así lo solicite la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, en dichas reuniones se hará lo siguiente:

1. El número de quejas y/o denuncias reportadas a la UTIG, identificando los casos de violencia de género y las relacionadas a tareas laborales; de igual forma se reportarán el número de Opiniones Técnicas elaboradas y que han sido turnadas a las áreas administrativas correspondientes;
2. La UTIG informará de los casos atendidos, y de aquellos en los que se ha determinado una sanción administrativa, laboral y/o penal;
3. La UTIG informará sobre el seguimiento a las medidas de reparación;
4. Se revisarán de 2 a 3 casos que de manera especial identifique la UTIG como representativos de las buenas prácticas o de especial dificultad, en el marco del presente Protocolo;
5. Se integrarán todas las sugerencias por escrito, que elaboren las áreas integrantes del Comité para fortalecer el Protocolo.

X. ANEXOS

ANEXO
Reporte de Hechos

Fecha: _____

Datos de la víctima	
Nombre	
Edad	
Área de adscripción	
Cargo que desempeña	
Nombre jefa/e inmediato	
Cargo jefa/e inmediato	
Extensión	
Datos de la persona agresora	
Nombre	
Edad	
Área de adscripción	
Cargo que desempeña	
Nombre jefa/e inmediato	
Cargo jefa/e inmediato	
Extensión	
Hechos	
Descripción detallada de las conductas denunciadas (circunstancias de tiempo, modo y lugar)	
¿ha recibido alguna amenaza por parte de la persona agresora?	

SENADO DE LA REPÚBLICA

¿qué consecuencias en la vida personal, laboral, familiar y social han acontecido?	
Servicios otorgados por la UTIG	
Orientación	
Canalización	
Inicio de Procedimiento Protocolo	Enunciar el Plan de Atención y Plan de Seguridad

Nombre y Firma de la víctima
o de quien denuncia

Nombre y Firma UTIG

AVISO DE PRIVACIDAD

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República, con domicilio en Avenida Paseo de la Reforma 135, Torre de Comisiones, piso 13, oficina 7, Colonia Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México, es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normatividad que resulte aplicable.

Puede consultar el aviso de privacidad en las siguientes ligas:

Página del Senado: <http://www.senado.gob.mx/64/>

Unidad de Género: <http://unidadgenero.senado.gob.mx/Página:>

PDF: <http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/AvvisoP.pdf>

ANEXO
Opinión Técnica

Fecha:

Se enuncian a continuación los rubros que deberá contener la Opinión Técnica que elaborará la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, servirá de guía y soporte para la Atención Integral a los casos de violencia de género al interior del Senado de la República.

- 1. Antecedentes del caso:** apartado en el que se indicará la fecha en que la Unidad Técnica para la Igualdad de Género tiene conocimiento del caso, nombre de la(s) persona(s) afectada(s), área de adscripción, así como el nombre de la persona identificada como agresora y el lugar de adscripción.
- 2. Eventos de violencia:** descripción de los eventos de violencia relatados por la víctima, indicando puntualmente tiempo, modo y lugar de los hechos.
- 3. Afectaciones descritas por la víctima:** se declararán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que identifica la víctima; así como las posibles afectaciones a las personas que rodean el espacio de trabajo.
- 4. Afectaciones observadas durante el proceso de entrevistas:** se reportarán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que la persona que entrevista detecta a partir del relato de la víctima.
- 5. Análisis de la violencia de género:** apartado en el que se expondrá con claridad los tipos y modalidades de violencia de género que se presentan en el caso en análisis, con su respectivo fundamento jurídico.
- 6. Violación a los Derechos Humanos:** apartado que deberá incluir la identificación de los derechos humanos violentados, así como su respectivo fundamento jurídico.
- 7. Acciones realizadas:** apartado en el que se expondrán las acciones realizadas por parte de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, que muestren la coordinación con las distintas áreas integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género. De igual forma se describirán las acciones realizadas por las otras áreas.
- 8. Acciones a realizar:** apartado en el que se expondrán las acciones que se sugieren deberán realizar en el marco de sus atribuciones la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Contraloría Interna o cualquier otra figura de las que conforman el Comité, a partir de la emisión de la Opinión Técnica.
- 9. Nombre y Firma de quien elabora la Opinión Técnica:** la Opinión Técnica estará firmada, y rubricada en cada una de las hojas del documento, por la persona responsable que la elabora.

AVISO DE PRIVACIDAD

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República, con domicilio en Avenida Paseo de la Reforma 135, Torre de Comisiones, piso 13, oficina 7, Colonia Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México, es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normatividad que resulte aplicable.

Puede consultar el aviso de privacidad en las siguientes ligas:

SENADO DE LA REPÚBLICA

Página del Senado: <http://www.senado.gob.mx/64/>

Unidad de Género: <http://unidadgenero.senado.gob.mx/Página:>

PDF: <http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/AvisoP.pdf>




HOJA DE FIRMAS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL SENADO DE LA REPÚBLICA.

MESA DIRECTIVA


Sen. Mónica Fernández Balboa
Presidenta


Sen. Salomón Jara Cruz
Vicepresidente


Sen. María Guadalupe Murguía Gutiérrez
Vicepresidenta


Sen. Jorge Carlos Ramírez Marín
Vicepresidente


Sen. M. Citlali Hernández Mora
Secretaria


Sen. Verónica Delgadillo García
Secretaria


Sen. Nancy de la Sierra Arámburo
Secretaria


Sen. Primo Dotne Mata
Secretario


Sen. Martha Guerrero Sánchez
Secretaria


Sen. María Guadalupe Saldaña Cisneros
Secretaria


Sen. Verónica Noemí Camino Farjat
Secretaria


Sen. Katya Elizabeth Ávila Vázquez
Secretaria