



ACUERDO 2684/SO/13-08/2025.

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

Acordado en Sesión Ordinaria celebrada el **trece de agosto de dos mil veinticinco**, por **unanimidad** de votos, de los integrantes del Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, conformado por las Comisionadas y los Comisionados Ciudadanos, que firman al calce, ante Miriam Soto Domínguez, Secretaria Técnica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, fracción IX del Reglamento Interior de este Instituto, para todos los efectos legales a que haya lugar.



llave.cdmx.gob.mx
fcba8c7b26ace2ad448e990e73cbcd83

LAURA LIZETTE ENRÍQUEZ RODRÍGUEZ
COMISIONADA PRESIDENTA



llave.cdmx.gob.mx
21d2c9a86cc69aa2884c0c851afcde2

JULIO CÉSAR BONILLA GUTIÉRREZ
COMISIONADO CIUDADANO



llave.cdmx.gob.mx
4ae7395099d19e8798a6059a8cb08fd1

MARÍA DEL CARMEN NAVA POLINA
COMISIONADA CIUDADANA

MIRIAM SOTO DOMÍNGUEZ
SECRETARIA TÉCNICA

Calle de La Morena No. 865, Local 1, "Plaza de la Transparencia",
Col. Narvarte Poniente, C.P. 03020, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México
Teléfono: 55 56 36 21 20



llave.cdmx.gob.mx
3136af06b647fb9a8ebc18eedc6a58b8

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

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 116, fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), prevé que las Constituciones de las Entidades Federativas, en términos de la ley general, definirán la competencia de los órganos encargados de la contraloría u homólogos de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y demás sujetos obligados responsables de garantizar el derecho de acceso a la información pública y de protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, conforme a los principios y bases establecidos por el artículo 6.º de la Constitución Federal y la ley general que emita el Congreso de la Unión para establecer las bases, principios generales y procedimientos del ejercicio de este derecho.
2. Que, de acuerdo con lo establecido en los artículos 46, Apartado A, inciso d) y 49 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local), el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO CDMX), es un órgano autónomo de carácter especializado e imparcial, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio; cuenta con plena autonomía técnica y de gestión, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y para determinar su organización interna de conformidad con lo previsto en las leyes correspondientes. Asimismo, ajustará sus actuaciones a los principios reconocidos en el derecho a la buena administración, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño e imparcial en sus actuaciones, y tendrá facultad para establecer su normatividad interna, presentar iniciativas de reforma legal o constitucional en el ámbito de su competencia y las demás que determine la Constitución y las Leyes de la materia.
3. Que, con fecha 6 de mayo de 2016, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el “Decreto por el que se expide la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México” (Ley de Transparencia), por el que se crea el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
4. Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 de la Ley de Transparencia y 78 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (Ley de Datos), respectivamente, el Instituto es un órgano autónomo de la Ciudad de



México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, de gestión y financiera; responsable de garantizar, dirigir y vigilar el ejercicio de los Derechos de Acceso a la Información y la Protección de Datos Personales, conforme a los principios y bases establecidos en los artículos 6.º párrafo segundo y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución federal); y demás preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia) y la propia Ley de Transparencia.

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

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

7. Que, en sesión del Congreso de la Ciudad de México, celebrada el 18 de diciembre de 2018, se designó y tomó protesta a la Comisionadas María del Carmen Nava Polina, así como al Comisionado Julio César Bonilla Gutiérrez; y en sesión celebrada el día siete de diciembre de dos mil veinte, se designó y tomó protesta a la Comisionada Laura Lizette Enríquez Rodríguez, quienes integran actualmente el Pleno de este Instituto.

8. Que, de conformidad con lo señalado en los artículos 9, 10 y 12, fracciones XIII y XVI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (Reglamento Interior), dicho



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

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

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

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

12. Que el Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y Violencia, se aprobó mediante Acuerdo del Pleno 1711/SO/13-10/2021, el 13 de octubre de 2021.

13. Que el Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y Violencia del Instituto, tiene por objeto proponer y promover acciones para visibilizar, prevenir, asesorar, implementar mecanismos y dar seguimiento a los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.



Por las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, bajo los principios de respeto a la diversidad, igualdad de género y no discriminación, el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México emite el siguiente:

ACUERDO

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

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

TERCERO. Se instruye a la Secretaría Técnica para que realice las acciones necesarias para publicar el Protocolo en el Portal de Internet del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

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

Contenido

1	Presentación	3
2	Marco Jurídico.....	3
3	Contexto de la discriminación y la violencia en la Ciudad de México.....	¡Error!
	Marcador no definido.	
4	Diagnóstico del Clima Laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
5	Capítulo 1. Disposiciones generales.	10
6	Capítulo 2. Principios de aplicación general.....	16
7	capítulo 3. Supuestos de aplicación del Protocolo	18
8	Capítulo 4. Medidas de Prevención	19
9	Capítulo 5. Del Comité de Ética	21
10	Capítulo 6. Procedimiento y Medidas de Atención	24
11	Capítulo 7. De la atención a las personas que acudan al Instituto	¡Error!
	Marcador no definido.	

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

Informe mundial sobre la violencia y la salud, OMS.

1 Presentación

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

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

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

2 Marco Jurídico

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

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.

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

Por su parte, el artículo 4.º de la Constitución Federal prevé la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley.

- II. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7.º, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración, y contra toda provocación a tal discriminación.¹
 - III. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su preámbulo, establece que todas las personas *nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.*
 - IV. La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, establece en su artículo 1.º que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.²
- Asimismo, establece en su artículo 24, que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que tienen derecho, sin discriminación, a igual protección.
- V. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), ante las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que constituyen una

¹ ONU, Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf>.

²OEA, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, 1969. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf>.

violación a los derechos humanos y, por tanto, una ofensa a la dignidad humana, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.³

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

En el Capítulo III, prevé como deberes de los Estados parte, crear servicios específicos y adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Asimismo, establece que los Estado parte deben fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás personas funcionarias encargadas de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, previendo el deber de suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a quien sea objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, apoyando con programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar sobre los problemas relacionados con esta violencia, los recursos legales y la reparación que corresponda.

- VI. Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.⁴
- VII. Que la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, establece que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, por lo que deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.⁵

³ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁴ <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

⁵ <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

- VIII. La Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local) dispone en su artículo 3, párrafos 1 y 2, inciso a), respectivamente, que la dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos, reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y destacando que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a estos, pugnando entre otros ejes, por la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión y la accesibilidad.
- IX. Mandatos que se complementa con lo dispuesto en el artículo 4.°, apartados A, B y C, en los cuales se reconoce que en la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en dicha Constitución, en las normas generales y locales. Asimismo, reconoce que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos; enfatizando que en su aplicación transversal las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad; y que la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana
- X. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México⁶ dispone, en términos del artículo 2.°, que es obligación de las autoridades de la Ciudad de México, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano.

Para lo cual en su artículo 5.° reitera que está prohibida cualquier forma de discriminación, considerando conducta discriminatoria, en términos del artículo 6.°, permitir usos o costumbres que atenten contra el derecho fundamental a la no discriminación, la dignidad e integridad humana.

El artículo 9.° de la Ley referida establece la obligación de los entes públicos en el ámbito de sus atribuciones y de las personas servidoras públicas, a diseñar e

⁶ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 24 de febrero de 2011. Disponible en: <<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/346-ley-parapreveniryeliminarladiscriminaciondelaciudaddemexico#ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminaci%C3%B3n-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>>.

instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación, no violencia y las formas conexas de intolerancia.

En relación con lo anterior, los artículos 11 y 12 de la misma norma, establecen respectivamente, que ningún ente público o persona servidora pública en la Ciudad de México podrá discriminar; por lo tanto, los entes públicos, en el ámbito de sus atribuciones, deberán vincular el diseño de las acciones de sus programas y presupuestos, para incorporar actividades y mecanismos que promuevan, respeten, protejan, y tengan por objeto garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación; diseñar y ejecutar acciones educativas permanentes para todas las personas servidoras públicas sobre el derecho a la igualdad, a la no discriminación y al libre desarrollo de la personalidad.

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

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

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

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

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

- La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres;

- La no discriminación, y
- La libertad de las mujeres.

Por su parte, el artículo 5.º, fracción IV, de la ley citada en el párrafo anterior, define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

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

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

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

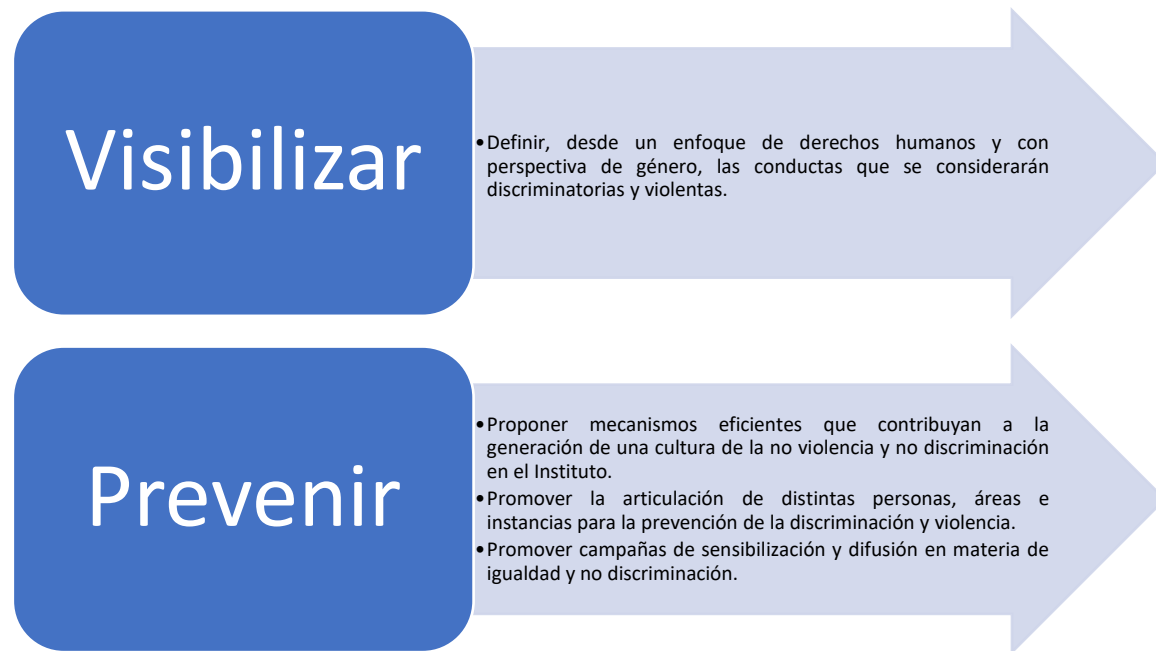
- XIV. Que el artículo 7, fracción VII, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México considera como modalidades de violencia contra las mujeres a la violencia institucional, consistente en actos u omisiones de las personas con calidad de servidoras públicas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

⁷ Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de enero de 2008. Disponible en: <<https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/237-leydeaccesodelasmujeresaunavidalibredeviolenciadelaciudaddemexico#ley-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-de-la-ciudad-de-m%C3%A9xico>>.

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

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

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



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

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

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1.1 OBJETO GENERAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto proponer y promover acciones para visibilizar, prevenir, identificar y dar atención los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, en el marco de las actividades institucionales. Su observancia es general para todas las personas servidoras públicas de este Instituto, prestadoras de servicio social y prácticas profesionales, así como las y los trabajadores de las personas físicas y morales que presenten sus servicios al Instituto.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.2.1** Definir aquellas acciones que se considerarán expresiones y conductas discriminatorias y violentas, sancionables conforme a los marcos normativos indicados en el numeral 1.3;
- 1.2.2** Establecer mecanismos de prevención eficientes que enfatizen el propósito formativo en materia de igualdad y no discriminación;
- 1.2.3** Promover la articulación de distintas personas, áreas e instancias del Instituto para la prevención de la discriminación y violencia, a través de la formación curricular y extracurricular, así como de campañas de sensibilización;

- 1.2.4** Establecer el mecanismo para recibir y tramitar las denuncias y quejas por posibles actos de discriminación y violencia, garantizando la no revictimización y el acceso a la justicia.

1.3 LEGISLACIÓN APLICABLE

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

LEGISLACIÓN NACIONAL Y LOCAL

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

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

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Sistema de Naciones Unidas

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

Sistema Interamericano e Iberoamericano de Derechos Humanos

- Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José (1969).
- Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para" (1994).

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Informe número 36 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América (2015).
- 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (2002).

1.4 GLOSARIO

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

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, causando daño físico, psicológico y/o económico siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Forma de violencia que se manifiesta a través de una conducta física o verbal de connotación sexual, no consentida, ejercida sobre una o varias personas sin necesidad de que exista una relación de subordinación.

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

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

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

Conflicto de intereses: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas del Instituto en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Consentimiento: Es la manifestación libre, informada, específica, inequívoca y reversible de la voluntad de una persona para participar en una actividad, especialmente de naturaleza sexual. El consentimiento debe ser otorgado sin coacción, presión, manipulación o subordinación. La ausencia de una negativa expresa no implica consentimiento.

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

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

Estereotipos de género: Son creencias, ideas o expectativas culturales rígidas sobre los atributos, roles o comportamientos que supuestamente corresponden a las personas según su género. Estos estereotipos reproducen relaciones de desigualdad y legitiman la discriminación y la violencia.

Hostigamiento sexual: conductas verbales, físicas o ambas, no consentidas, en las que existe una relación de subordinación real de la presunta víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva o sexista.

Interseccionalidad: Enfoque que reconoce que las desigualdades no se experimentan de forma aislada, sino que se entrecruzan múltiples factores

como el género, origen étnico, clase social, orientación sexual, edad, condiciones de discapacidad, entre otros, generando formas particulares de discriminación. Permite identificar y atender de manera integral las condiciones que agravan la exclusión y la violencia, visibilizando los efectos diferenciados que las normas, políticas y prácticas pueden tener sobre distintas personas.

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

Lenguaje incluyente y no sexista: Es el uso consciente del lenguaje oral, escrito y visual que nombra, visibiliza y respeta la diversidad de identidades y experiencias humanas, sin reproducir estereotipos ni excluir a ninguna persona por razón de género, sexo, identidad de género u orientación sexual, con el objetivo de promover relaciones igualitarias y evita el uso del masculino genérico, expresiones discriminatorias o fórmulas que invisibilizan a mujeres, personas no binarias y otras identidades.

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

Persona presuntamente responsable: Es quien realiza, promueve o tolera actos de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación, ya sea de manera física, verbal, psicológica, simbólica, digital, económica, sexual o institucional.

Perspectiva de género: Enfoque analítico y metodológico que toma en consideración relaciones de poder, discriminación estructural y brechas de desigualdad entre géneros y su aplicación implica reconocer que las personas viven de manera diferenciada el acceso a derechos según su sexo, género, identidad o contexto social, y actuar para eliminar cualquier forma de violencia o exclusión derivada de ello.

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

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

Revictimizar: Toda acción u omisión que causa un nuevo daño, o agrava el daño previo de una persona que ha vivido una situación de violencia o discriminación. Esto puede ocurrir por parte de autoridades, instituciones, medios de comunicación u otras personas, a través de prácticas como la exposición innecesaria, la repetición injustificada del testimonio, el descrédito, la culpabilización o el trato insensible.

Quejas y denuncias: La narrativa que se formula para exponer, reconocer o proponer acciones que contribuyan al cumplimiento ético del personal o, sobre algún hecho o conducta atribuida a una o varias personas servidoras públicas, que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y al Código de Conducta del Instituto.

Violencia laboral: La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la presunta víctima, independientemente de su relación jerárquica; consistente en actos u omisiones que afectan negativamente la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta víctima, impidiendo su desarrollo y menoscabando sus condiciones de manera desproporcionada o desigual. Puede consistir en un solo evento nocivo o en una serie de estos, cuya suma produce el daño físico o mental.

Violencia política en razón de género: Es cualquier acción u omisión, incluidas las toleradas o promovidas por instituciones, autoridades, partidos, medios o personas particulares que, con base en el género, tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio de derechos político de una persona, particularmente cuando pertenece a grupos históricamente discriminados o rompe con estereotipos de género. Se manifiesta en obstáculos para acceder o permanecer en cargos públicos, descalificaciones basadas en la apariencia, identidad de género, maternidad, expresión corporal, vida privada u otras condiciones, así como en agresiones físicas, simbólicas, digitales o sexuales que buscan excluir, intimidar o sancionar la participación política, el ejercicio de derechos y/o desempeño en el cargo.

Micromachismos: Son comportamientos interpersonales y cotidianos que tienen por objetivo reproducir relaciones desiguales de poder, roles, expresiones y estereotipos de género.

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN GENERAL

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

- 2.1 Confidencialidad y Privacidad.** Las personas servidoras públicas involucradas en los procesos o procedimientos están obligados a resguardar la información o documentación recibida o que obre en su poder, ello, a fin de no revictimizar o exponer a la presunta víctima a una situación de mayor vulnerabilidad.
- 2.2 Empatía.** Supone escuchar, reconocer y comprender los impactos y preocupaciones cognitivas y emocionales que se manifiestan, y ser capaz de transmitir comprensión en un lenguaje accesible que favorezca la confianza y facilite el acompañamiento.
- 2.3 Igualdad.** Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- 2.4 Imparcialidad.** En el análisis de las quejas y denuncias, el Comité brindará el mismo trato a las partes, sin conceder privilegios o preferencias, ni permitirá influencias, intereses o prejuicios indebidos que afecten la toma de decisiones o ejercicio de sus funciones de manera objetiva.
- 2.5 No discriminación.** Todas las personas enunciadas en el presente Protocolo, independientemente de sus condiciones particulares como condición social, académica o jerárquica, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
- 2.6 No revictimización.** Independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que les sea posible, se debe partir siempre del supuesto de buena fe de la presunta víctima, evitando en todo momento multiplicar, minimizar, tergiversar, negar solicitar o provocar repeticiones innecesarias de la explicación o reclamo original relacionado con la situación de violencia y/o discriminación. Por lo que la atención a la presunta víctima requiere ser atendida con respeto, haciéndola sentir acompañada, respaldada, apoyada y en confianza, sin sentirse juzgada ni culpabilizada.
- 2.7 Perspectiva de género.** Todas las unidades administrativas involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

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

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

CAPÍTULO TERCERO

SUPUESTOS DE APLICACIÓN

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

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

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

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

3.4 Bromas, chistes y observaciones con intención de agredir, dañar o disminuir a una persona por motivos de género, etnia, edad, idioma, religión, orientación o preferencia sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional, racial o social, posición económica, condición de salud o cualquier otra condición;

3.5 Críticas acentuadas e injustificadas al comportamiento de determinadas personas servidoras públicas, cuando estas no se correspondan con el nivel de supervisión, las calificaciones o el rendimiento de la persona afectada;

- 3.6 La negativa a trabajar con determinadas personas** por motivos de género, etnia, edad, idioma, religión, orientación o preferencia sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional, racial o social, posición económica, condición de salud o cualquier otra condición no relacionada a las funciones y desempeño laboral.
- 3.7 Las expresiones o comentarios que ofendan** por motivos de género, etnia, edad, idioma, religión, orientación o preferencia sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional, racial o social, posición económica, condición de salud o cualquier otra condición;
- 3.8 Descalificaciones o adjetivaciones** por motivos de género, etnia, edad, idioma, religión, orientación o preferencia sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional, racial o social, posición económica, condición de salud o cualquier otra condición.
- 3.9 Micromachismos** cotidianos que utilicen la fuerza moral, psicológica, económica o de la propia personalidad para limitar la libertad de una persona y restringir su capacidad de decisión, disminuir la autonomía y desempeño, reproduciendo relaciones desiguales de poder, roles, estereotipos y expresiones de género.

CAPÍTULO CUARTO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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

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

- 4.1** Realizar acciones para promover el respeto, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión;
- 4.2** Propiciar la sensibilización como un componente básico para la prevención y lucha contra la violencia, hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación

laboral. Entre las personas servidoras públicas debe quedar claro que las conductas aludidas son acciones prohibidas en todas sus formas;

- 4.3** Proponer al Comité de Ética políticas de prevención y vigilancia de manera constante y permanente;
- 4.4** Promover que en los programas anuales de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación y violencia de género;
- 4.5** Garantizar que las personas servidoras públicas se capaciten y sensibilicen en el ejercicio del derecho a la no discriminación y tolerancia cero a la violencia;
- 4.6** Promover y difundir información con lenguaje incluyente, en favor de la libertad, salud, seguridad de las personas servidoras públicas y contra la violencia y discriminación⁸ en todas sus formas;
- 4.7** Promover la firma de convenios de colaboración, en el ámbito de sus respectivas competencias, con instituciones que permitan brindar atención psicológica a las personas que puedan ser afectadas por actos de discriminación, violencia o acoso, que así lo soliciten;
- 4.8** Promover la vinculación interinstitucional para trabajar coordinadamente en la erradicación de la discriminación y la violencia por razón de género en la ciudad;
- 4.9** Proponer acciones, políticas y estrategias con perspectiva de género, entendida como la visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente;
- 4.10** Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos, violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender, denunciar y erradicarlas;
- 4.11** Dotar de información que permita identificar posibles conductas que alteren derechos de las personas servidoras públicas del Instituto, de tal suerte que todo el personal sepa distinguir en qué momento una conducta se considera violenta o discriminatoria, así como las formas de denuncia;

⁸ En el Manual de Comunicación NO Sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente. Del Instituto Nacional de las Mujeres. Sexta reimpresión de la segunda edición: julio de 2018, consultable en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf, se encuentran elementos que facilitan el uso del lenguaje incluyente.

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

CAPÍTULO QUINTO

DEL COMITÉ DE ÉTICA

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

- 5.1.** La aplicación e interpretación del presente Protocolo corresponde al Comité de Ética, encargado de visibilizar, prevenir, analizar y dar seguimiento a los casos de discriminación y violencia al interior del Instituto.
- 5.2.** El Comité de Ética, de conformidad con el Manual de Integración y Funcionamiento, se conformará de la siguiente manera:
- I. Presidencia. Titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, quien participa con voz y voto.
 - II. Secretaría Técnica. Titular de la Dirección de Administración y Finanzas, quien participa con voz y voto.
 - III. Vocales. La Presidencia y la Secretaría Técnica del Comité, nombrarán de común acuerdo a cuatro vocales, quienes ocuparán esta función hasta por un año y contarán con voz y voto, designándose de la siguiente manera:
 - a) Dos vocales designadas a partir de personas servidoras públicas que ostenten la titularidad de Coordinaciones de Ponencia.
 - b) Dos vocales designadas a partir de personas servidoras públicas que ostenten el cargo de Titulares de Unidades Administrativas del Instituto.
 - c) Las personas servidoras públicas que se desempeñen como vocales solo podrán ocupar esta función por un período no mayor a un año, a partir de su designación.

- IV. Asesorías permanentes. Las y los Titulares de la Dirección de Asuntos Jurídicos y del Órgano Interno Control, quienes únicamente tendrán voz.
- V. Asesorías temporales. En los casos que el Comité o su Presidencia lo estimen conveniente, podrá invitarse en calidad de asesorías temporales a personas servidoras públicas del Instituto, quienes tendrán únicamente voz.
- VI. Suplencias. La presidencia y las asesorías permanentes del Comité podrán designar a una persona suplente, quien deberá ser de nivel jerárquico inmediato inferior. Las vocalías podrán designar a sus suplentes sin importar el nivel jerárquico.

La persona designada como suplente de la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité será designada por la o el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas.

- 5.3.** El Comité celebrará sesiones ordinarias de manera trimestral y sesiones extraordinarias cuando se estime pertinente. Las convocatorias se enviarán por la Secretaría Técnica del Comité, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria que corresponda y dos días hábiles a la fecha de la sesión extraordinaria correspondiente.
- 5.4.** Se capacitará al Comité continuamente sobre temas de perspectiva de género, prevención y atención de violencia de género; acoso u hostigamiento sexual, así como las materias que permitan implementar acciones de prevención y correctivas sobre discriminación y violencia, a fin de que adquieran mayores conocimientos y sensibilidad sobre los aludidos temas.
- 5.5.** Las y los integrantes del Comité tendrán las siguientes facultades, enunciativas más no limitativas:
 - a) Turnar al Comité los asuntos que lo ameriten.
 - b) Participar en la elaboración, revisión y actualización del Protocolo, así como promover su implementación, difusión y apego.
 - c) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, apoyar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
 - d) Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa sobre el procedimiento para iniciar un proceso ante el Comité de Ética.
 - e) Analizar los casos en que presuntamente se presente incumplimiento del Código de Ética, de Conducta y del presente Protocolo.

- f) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; ya sea por relación laboral, de amistad, enemistad o bien, por relacionarse directa o indirectamente con la conducta motivo de violencia o discriminación para lo cual:
- Las personas integrantes del Comité que consideren que se encuentran impedidas para intervenir sobre un determinado asunto, lo comunicarán mediante escrito al Comité para que, por mayoría de votos, determinen lo conducente.
 - De estimarse procedente la excusa, se continuará con el conocimiento del asunto con el resto del Comité, sin la participación de la persona que se excusó.
 - En el caso que la Presidencia del Comité se excuse para intervenir en un asunto, por mayoría de votos, el Comité designará de entre sus integrantes presentes, a quien asumirá la presidencia para conocer únicamente del asunto que originó la excusa.
 - Si la persona que funge como Secretaria Técnica se excusara, la Presidencia designará sus integrantes presentes a quien deberá suplirla solo por lo que hace a ese asunto.
- g) Brindar apoyo a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y del Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Analizar los casos en que presuntamente se presente un acto de discriminación y violencia, en términos de la normativa aplicable;
- i) Llevar un registro de los procesos que se inicien, en términos de la normativa aplicable al Instituto;
- j) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima y solo si la persona afectada acepta dichas medidas;
- k) Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención y atención de los casos de discriminación y/o violencia que se presenten o hayan reportado las distintas Áreas Administrativas del Instituto;

- l) Aportar la información sobre las sugerencias y buenas prácticas realizadas por las distintas Áreas Administrativas del Instituto, en la prevención y atención de los casos de discriminación y/o violencia;
- m) Dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas de las personas servidoras públicas que puedan constituir responsabilidad administrativa;
- n) Dar vista a la Dirección de Asuntos Jurídicos en los casos en que se adviertan conductas presuntamente constitutivas de delitos;
- o) Vigilar el cumplimiento de las recomendaciones y observaciones emitidas por el Comité.

CAPÍTULO SEXTO

PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS DE ATENCIÓN

Además de las medidas de atención y protección en los casos de discriminación, violencia, hostigamiento, acoso laboral y/o sexual al interior del Instituto que se elaboren y determinen con base en el seguimiento a los Convenios de colaboración signados con las instituciones especializadas en materia de igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación, el Comité realizará las siguientes actividades:

- 6.1.** Procedimiento de atención de los hechos que puedan ser constitutivos de violencia y/o discriminación en el Instituto.
 - 6.1.1.** La presunta víctima podrá seguir el procedimiento que establece este Protocolo, recibir orientación y atención inmediata para que conozca sus derechos. Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Las personas involucradas o afectadas podrán elegir ser acompañadas por la o las personas servidoras públicas de su confianza del Instituto para el primer acercamiento o incluso para todo el procedimiento ante el Comité o con cualquiera de sus integrantes, para exponer una conducta de la que se desprenda la posible comisión de un acto de discriminación y/o violencia.

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

- I. Las quejas que se presenten por parte de las presuntas víctimas se recibirán a través de:
 - a) Buzón físico, cuya ubicación será establecida por el Comité y se dará a conocer a las personas servidoras públicas.
 - b) De manera electrónica en el correo electrónico etica@infocdmx.org.mx.
 - c) Las personas que integran el Comité, quienes informarán al resto sobre la recepción de la información de forma pronta y expedita.
- II. Las quejas no podrán ser anónimas y se adoptarán todos los mecanismos para cumplir con el principio de confidencialidad; dichas quejas se presentarán en el formato que al efecto apruebe el Comité, mismo que se dará a conocer a las personas servidoras públicas.
- III. Independientemente de la vía en la que se presente la queja, el Comité realizará cuando menos una entrevista con las personas involucradas. A solicitud expresa de la presunta víctima, la entrevista la llevarán a cabo dos personas del Comité, preferentemente del mismo sexo de la persona solicitante y si el caso lo amerita. La entrevista deberá desarrollarse bajo las directrices siguientes:
 - a) Se comentará previamente, que una persona servidora pública del Instituto puede acompañarle durante su exposición en la narrativa de los hechos.
 - b) Se llevará a cabo en el espacio designado por el Comité, el cual no deberá permitir interrupciones y asegurar la confidencialidad de la persona y la información proporcionada.
 - c) Se escuchar con empatía, sin interrupciones y se explicará el procedimiento a seguir.
 - d) Se recibirá la documentación que las partes consideren pertinentes.
 - e) El Comité preservará la dignidad e integridad de la presunta víctima y de las demás personas involucradas, se conducirá con los principios de imparcialidad, legalidad, confidencialidad, igualdad, solidaridad, no revictimización e interseccionalidad;

- IV. Una vez que se tenga conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de discriminación y/o violencia, de acuerdo con sus facultades, el Comité analizará los hechos, argumentos, documentales vertidos y presentados por las partes, con lo cual determinará lo siguiente:
- a) Se tomarán las medidas de protección necesarias de manera inmediata y previa consulta a la presunta víctima, a fin de salvaguardar su integridad física y psicológica; estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la queja o denuncia y una vez que fueran aceptadas.
 - b) Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, igualdad sustantiva y no discriminación, que de manera enunciativa más no limitativa, pueden comprender las siguientes:
 - 1. Solicitar al área correspondiente la reubicación física y/o ajuste de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
 - 2. Solicitar al área correspondiente autorización a efecto de que la presunta víctima se desempeñe a distancia o fuera del Instituto, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
 - 3. Limitar, en el ámbito de sus atribuciones al interior del Instituto, el contacto o comunicación innecesaria entre la presunta víctima y la persona presuntamente responsable; y
 - 4. Canalizar y orientar de forma expedita a la presunta víctima a las instancias correspondientes con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades, según corresponda.
- V. Dará seguimiento a los acuerdos que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento;
- VI. Informar a las personas directamente involucradas sobre el procedimiento que derive de la queja o denuncia.
- VII. Llevar un registro de los hechos, así como de los trabajos del Comité.

Cuando el Comité lo estime pertinente se realizarán los ajustes razonables correspondientes, cuando se requieran en un caso particular para garantizar que

las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

La aplicación e interpretación del presente Protocolo corresponde al Comité de Ética del Instituto, quien resolverá los casos no previstos y propondrá su actualización ante las instancias competentes, con fundamento a la normativa aplicable.