

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Acordado en Sesión Ordinaria celebrada el **veintisiete de noviembre de dos mil veinticuatro**, 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

LAURA LIZETTE ENRÍQUEZ RODRÍGUEZ
COMISIONADA PRESIDENTA

JULIO CÉSAR BONILLA GUTIÉRREZ
COMISIONADO CIUDADANO

ARÍSTIDES RODRIGO GUERRERO GARCÍA
COMISIONADO CIUDADANO

MARÍA DEL CARMEN NAVA POLINA
COMISIONADA CIUDADANA

MIRIAM SOTO DOMÍNGUEZ
SECRETARIA TÉCNICA

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

CONSIDERANDOS

1. Que el artículo 116, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), prevé que, en las Constituciones de las Entidades Federativas se establecerá la creación de organismos autónomos, especializados, imparciales y colegiados, responsables de garantizar el derecho de acceso a la información y de protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, conforme a los principios y bases establecidos por el artículo 6º, párrafo segundo de la Constitución Federal.
2. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 46, Apartado A, inciso d) y 49 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local), el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO CDMX), es un órgano autónomo de carácter especializado e imparcial, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio; cuenta con plena autonomía técnica y de gestión, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y para determinar su organización interna de conformidad con lo previsto en las leyes correspondientes. Asimismo, ajustará sus actuaciones a los principios reconocidos en el derecho a la buena administración, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño e imparcial en sus actuaciones, y tendrá facultad para establecer su normatividad interna, presentar iniciativas de reforma legal o constitucional en el ámbito de su competencia y las demás que determine la Constitución y las Leyes de la materia.
3. Que con fecha 6 de mayo de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el “Decreto por el que se expide la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México” (Ley de Transparencia), por el que crea el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, mismo que de conformidad con el artículo sexto transitorio, adquiere todos los recursos financieros, materiales, humanos, cargas, compromisos y bienes en general que conformaron el patrimonio y estructura del anterior Instituto; ley que ha sido reformada mediante diversos Decretos emitidos por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y Congreso de la Ciudad, respectivamente, siendo el último el publicado el 26 de febrero de 2021.
4. Que de conformidad a lo establecido en los artículos 37 de la Ley de Transparencia y 78 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (Ley de Datos) respectivamente, el Instituto es un órgano autónomo de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, de gestión y financiera;

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

5. Que conforme a lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 62 de la Ley de Transparencia, el INFO CDMX tiene como fin vigilar en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de las disposiciones de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y rendición de cuentas, interpretar, aplicar y hacer cumplir los preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia, la propia Ley de Transparencia y los que de ella se derivan; así como garantizar en el ámbito de su competencia, que los sujetos obligados cumplan con los principios de constitucionalidad, legalidad, certeza, independencia, imparcialidad y objetividad en materia de transparencia y acceso a la información pública señalados en las leyes aplicables. En ese sentido, para cumplir con su finalidad, el Instituto podrá realizar toda clase de actos y procedimientos que la Ley de Transparencia, su Reglamento Interior y demás normativa que en la materia le señalen.
6. Que en términos de lo dispuesto en los artículos 39, 55, 61, 62 y 63 de la Ley de Transparencia, el Pleno del INFOCDMX es el órgano superior de dirección que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales en la Ciudad de México y de los sujetos obligados por disposición de la Ley General de Transparencia, Ley de Transparencia y demás normativa aplicable. Asimismo, está facultado para velar por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad, a fin de que guíen las actividades del Instituto.
7. Que de conformidad con lo señalado en los artículos 9, 10 y 12, fracciones XIII y XVI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (Reglamento Interior) dicho Pleno funcionará y tomará sus decisiones de manera colegiada, ajustándose al principio de igualdad entre sus integrantes, siendo la autoridad frente a las Comisionadas y Comisionados en su conjunto y en lo particular, sus resoluciones son obligatorias para estos, aunque estén ausentes o sean disidentes al momento de tomarlas; teniendo la atribución de dictar políticas, lineamientos, acuerdos y demás normatividad necesaria para ejercer las atribuciones previstas en la Constitución local, la Ley de Transparencia, la Ley de Datos Personales, la Ley Anticorrupción local y la normatividad aplicable en la materia; así como aprobar mecanismos y acciones que permitan posicionar y fortalecer la identidad del Instituto.

8. Que en sesión del Congreso de la Ciudad de México, celebrada el 18 de diciembre de 2018 se designó y tomó protesta a las Comisionadas María del Carmen Nava Polina y Marina Alicia San Martín Reboloso, así como a los Comisionados Julio César Bonilla Gutiérrez y Aristides Rodrigo Guerrero García, quedando integrado a partir de esa fecha, el Pleno de este órgano constitucional autónomo; y en sesión celebrada el día siete de diciembre de dos mil veinte, se designó y tomó protesta a la Comisionada Laura Lizette Enríquez Rodríguez, quien forma parte integrante del Pleno de este Instituto.
9. Que el artículo 1º. de la Constitución Federal, en sus párrafos primero, segundo, tercero y quinto respectivamente, establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establece. Asimismo, dispone que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia por lo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Prohibiendo toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
10. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), en su artículo 2, reconoce el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra las mujeres, así también, su artículo 7, establece los deberes del Estado y la obligación a que las autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones actúen con la debida diligencia al adoptar políticas públicas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
11. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar todas las medidas necesarias con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
12. Que la Recomendación General 19. “Violencia contra la Mujer”, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, considera que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se le somete a violencia, por su condición de mujer, pues el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones,

observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.

- 13.** Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarcan aquellos casos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.
- 14.** Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, contiene disposiciones sobre establecer medidas para garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer durante su ciclo de vida y, promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. Además, señala que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, lo que impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.
- 15.** Que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 Bis, inciso a, establece que el hostigamiento laboral es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la presunta víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- 16.** Que la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 3, establece como principios rectores la libertad, la igualdad de derechos y la protección de estos, asumiendo la igualdad sustantiva y dirigiendo la actividad pública hacia la promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, aplicando en todo momento la transversalidad de la perspectiva de género. Asimismo, en su artículo 11, apartado C, reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la Ciudad y obliga a las autoridades a adoptar las medidas necesarias, temporales y permanentes para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.
- 17.** Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en su artículo 1 establece como objetivo regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; además en el artículo 22 referido a la vida económica, se dispone que los entes públicos velarán -en el ámbito de su competencia- y en cumplimiento de la presente ley, la adopción de medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y en su artículo 16, fracciones XII y XIII, reconoce el derecho progresivo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y establece medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 18.** Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 4 sustenta su actuación en los principios de libertad, autonomía de las mujeres y la transversalidad de la perspectiva de género, además, establece la obligatoriedad de la Administración

Pública para implementar acciones de prevención, atención y sanción con la finalidad de evitar situaciones de violencia contra las mujeres, entre éstas, se encuentra el fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancia para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

19. El Acuerdo por el que se emite el Decálogo para el Fortalecimiento del Enfoque de Derechos Humanos, Igualdad de Género e Inclusión Social, así como para realizar acciones de prevención de la violencia de género en las actividades de los Organismos Garantes del país como integrantes del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales cuyo objetivo es enunciar las máximas para garantizar los derechos humanos, la equidad de género y la inclusión social en nuestro actuar, al interior y al exterior de los organismos garantes, así como transversalizar los principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
20. Que la violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres sustentadas en estereotipos de género de una cultura machista y discriminatoria.

Por las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el Pronunciamiento de “**CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**” 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 Pronunciamiento entrará en vigor al momento de su aprobación.

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

CUARTO. Se instruye a la Secretaría Técnica del Comité de Ética para que, en el ámbito de sus atribuciones, realice los trabajos de actualización de los instrumentos normativos, administrativos, técnicos y de organización vigentes.

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 116, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), prevé que, en las Constituciones de las Entidades Federativas se establecerá la creación de organismos autónomos, especializados, imparciales y colegiados, responsables de garantizar el derecho de acceso a la información y de protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, conforme a los principios y bases establecidos por el artículo 6°, párrafo segundo de la Constitución Federal.
2. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 46, Apartado A, inciso d) y 49 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución local), el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO CDMX), es un órgano autónomo de carácter especializado e imparcial, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio; cuenta con plena autonomía técnica y de gestión, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y para determinar su organización interna de conformidad con lo previsto en las leyes correspondientes. Asimismo, ajustará sus actuaciones a los principios reconocidos en el derecho a la buena administración, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño e imparcial en sus actuaciones, y tendrá facultad para establecer su normatividad interna, presentar iniciativas de reforma legal o constitucional en el ámbito de su



competencia y las demás que determine la Constitución y las Leyes de la materia.

3. Que con fecha 6 de mayo de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el “Decreto por el que se expide la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México” (Ley de Transparencia), por el que crea el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, mismo que de conformidad con el artículo sexto transitorio, adquiere todos los recursos financieros, materiales, humanos, cargas, compromisos y bienes en general que conformaron el patrimonio y estructura del anterior Instituto; ley que ha sido reformada mediante diversos Decretos emitidos por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y Congreso de la Ciudad, respectivamente, siendo el último el publicado el 26 de febrero de 2021.
4. Que de conformidad a lo establecido en los artículos 37 de la Ley de Transparencia y 78 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (Ley de Datos) respectivamente, el Instituto es un órgano autónomo de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, de gestión y financiera; responsable de garantizar, dirigir y vigilar el ejercicio de los Derechos de Acceso a la Información y la Protección de Datos Personales, conforme a los principios y bases establecidos en los artículos 6º párrafo segundo y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución federal); y demás preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia) y la propia Ley de Transparencia.



5. Que conforme a lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 62 de la Ley de Transparencia, el INFO CDMX tiene como fin vigilar en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de las disposiciones de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y rendición de cuentas, interpretar, aplicar y hacer cumplir los preceptos aplicables de la Ley General de Transparencia, la propia Ley de Transparencia y los que de ella se derivan; así como garantizar en el ámbito de su competencia, que los sujetos obligados cumplan con los principios de constitucionalidad, legalidad, certeza, independencia, imparcialidad y objetividad en materia de transparencia y acceso a la información pública señalados en las leyes aplicables. En ese sentido, para cumplir con su finalidad, el Instituto podrá realizar toda clase de actos y procedimientos que la Ley de Transparencia, su Reglamento Interior y demás normativa que en la materia le señalen.
6. Que en términos de lo dispuesto en los artículos 39, 55, 61, 62 y 63 de la Ley de Transparencia, el Pleno del INFOCDMX es el órgano superior de dirección que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales en la Ciudad de México y de los sujetos obligados por disposición de la Ley General de Transparencia, Ley de Transparencia y demás normativa aplicable. Asimismo, está facultado para velar por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad, a fin de que guíen las actividades del Instituto.
7. Que de conformidad con lo señalado en los artículos 9, 10 y 12, fracciones XIII y XVI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (Reglamento Interior) dicho Pleno funcionará y tomará



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

8. Que en sesión del Congreso de la Ciudad de México, celebrada el 18 de diciembre de 2018 se designó y tomó protesta a las Comisionadas María del Carmen Nava Polina y Marina Alicia San Martín Reboloso, así como a los Comisionados Julio César Bonilla Gutiérrez y Aristides Rodrigo Guerrero García, quedando integrado a partir de esa fecha, el Pleno de este órgano constitucional autónomo; y en sesión celebrada el día siete de diciembre de dos mil veinte, se designó y tomó protesta a la Comisionada Laura Lizette Enríquez Rodríguez, quien forma parte integrante del Pleno de este Instituto.
9. Que el artículo 1º. de la Constitución Federal, en sus párrafos primero, segundo, tercero y quinto respectivamente, establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establece. Asimismo, dispone que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia por lo que todas las



autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Prohibiendo toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

10. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), en su artículo 2, reconoce el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra las mujeres, así también, su artículo 7, establece los deberes del Estado y la obligación a que las autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones actúen con la debida diligencia al adoptar políticas públicas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
11. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar todas las medidas necesarias con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
12. Que la Recomendación General 19. “Violencia contra la Mujer”, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, considera que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se le somete a violencia, por su condición de mujer, pues el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e



insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.

13. Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarcan aquellos casos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.
14. Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, contiene disposiciones sobre establecer medidas para garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer durante su ciclo de vida y, promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. Además, señala que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, lo que impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.
15. Que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 Bis, inciso a, establece que el hostigamiento laboral es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la presunta víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
16. Que la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 3, establece como principios rectores la libertad, la igualdad de derechos y la protección de estos, asumiendo la igualdad sustantiva y dirigiendo la actividad pública hacia la promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, aplicando en todo momento la transversalidad de la perspectiva de género. Asimismo, en



su artículo 11, apartado C, reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la Ciudad y obliga a las autoridades a adoptar las medidas necesarias, temporales y permanentes para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

- 17.** Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en su artículo 1 establece como objetivo regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; además en el artículo 22 referido a la vida económica, se dispone que los entes públicos velarán -en el ámbito de su competencia- y en cumplimiento de la presente ley, la adopción de medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y en su artículo 16, fracciones XII y XIII, reconoce el derecho progresivo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y establece medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 18.** Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 4 sustenta su actuación en los principios de libertad, autonomía de las mujeres y la transversalidad de la perspectiva de género, además, establece la obligatoriedad de la Administración Pública para implementar acciones de prevención, atención y sanción con la finalidad de evitar situaciones de violencia contra las mujeres, entre éstas, se encuentra el fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancia para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.



19. El Acuerdo por el que se emite el Decálogo para el Fortalecimiento del Enfoque de Derechos Humanos, Igualdad de Género e Inclusión Social, así como para realizar acciones de prevención de la violencia de género en las actividades de los Organismos Garantes del país como integrantes del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales cuyo objetivo es enunciar las máximas para garantizar los derechos humanos, la equidad de género y la inclusión social en nuestro actuar, al interior y al exterior de los organismos garantes, así como transversalizar los principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

20. Que la violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres sustentadas en estereotipos de género de una cultura machista y discriminatoria.

Que en razón de lo anterior y con el propósito de fomentar un ambiente laboral libre de violencia, basado en la ética, el respeto y la dignidad humana, se aprueba el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Primero. El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y las personas que aquí laboramos, nos pronunciamos explícitamente en contra de cualquier forma de violencia en el espacio laboral, como el hostigamiento y acoso sexual, la violencia política en razón de género o los micromachismos; además refrendamos nuestro



compromiso con la construcción de un Instituto respetuoso, incluyente y digno, que favorezca el bienestar y desarrollo, en igualdad de condiciones, de todas las personas que lo integran.

Segundo. Para efectos del presente pronunciamiento y retomando la normativa en la materia, entendemos por:

- I. **Violencia laboral:** La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de su relación jerárquica; consiste en un acto u omisión que afecta negativamente la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y atentando contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento nocivo o en una serie de estos, cuya suma produce el daño físico o mental.
- II. **Hostigamiento sexual:** El que se ejerce en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
- III. **Acoso sexual:** 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.
- IV. **Violencia política en razón de género:** La que se ejerce contra las mujeres en la vida política; constituye una grave violación de los derechos humanos de las mujeres y es una amenaza principal para la democracia. La violencia contra las mujeres en la vida política impide que ellas contribuyan a -y se beneficien de- la toma de decisiones que afectan sus vidas, al restringir sus opciones y limitar su capacidad para influir en los espacios de decisión. La eliminación de



la violencia contra las mujeres en la vida política es condición esencial para la democracia y la gobernabilidad en el mundo.

- V. Micromachismos:** Son comportamientos interpersonales y cotidianos que tienen por objetivo reproducir relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Los micromachismos pueden ser coercitivos, es decir, utilizan la fuerza moral, psicológica, económica o de la propia personalidad para limitar la libertad de la mujer y restringir su capacidad de decisión. Otra clase son los encubiertos, los cuales son sutiles, utilizando, por ejemplo, el afecto, para disminuir la autonomía y bienestar de las mujeres.

Tercero. De manera enunciativa y no limitativa, quedan prohibidas las siguientes conductas en el Instituto:

- I. Discriminar por motivos de género, descalificar, burlarse o amenazar a las personas.
- II. Difamar la vida privada de las personas.
- III. Sexualizar o cosificar a las personas en el quehacer público.
- IV. Reproducir roles de género.
- V. Tener contacto físico violento, sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y/o jalones, sin el consentimiento de la persona que los recibe.
- VI. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, a cambio de conductas sexuales; manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin su consentimiento.



- VII. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia las personas.
- VIII. Condicionar la obtención de un empleo, cargo o comisión, su permanencia en él o las condiciones de este, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas pasivo-agresivas, violentas o con connotación sexual hacia otra persona, en relación con su apariencia, forma de hablar o cuerpo, ya sea de forma presencial o a través de cualquier medio de comunicación.
- X. Emitir expresiones, así como utilizar lenguaje sexista o que denigre a las personas, o pretenda colocarlas como objeto sexual o como una persona sumisa.
- XI. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin su consentimiento.
- XII. Exhibir en los equipos del Instituto o distribuir por algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes de naturaleza sexual implícita o explícita.
- XIII. Difundir rumores, mensajes, fotos o cualquier tipo de información, por cualquier medio de comunicación, sobre la vida sexual de una persona.
- XIV. Expresar insultos o realizar humillaciones de naturaleza laboral o sexual.
- XV. Realizar y difundir fotografías, videos o imágenes de carácter sexual sin el consentimiento de las personas.



- XVI. Solicitar favores sexuales a cambio de conservar el empleo o recibir cualquier tipo de trato preferencial.
- XVII. Amenazar a una persona con despedirle, bajar de nivel laboral, asignarle una tarea que no compete a sus funciones u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- XVIII. Amedrentar a una persona con el fin de que esta no denuncie conductas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexuales, de las que haya sido víctima o testigo.

Otras conductas prohibidas son las siguientes:

- XIX. Condescendencia masculina o “Mansplaining”: situación en la que una persona explica a otra, de forma condescendiente o paternalista, algo que ella en realidad ya entiende o conoce, presuponiendo de forma injustificada que la desconoce.
- XX. Manipulación o “Gaslighting”: técnica de manipulación que consiste en cuestionar la cordura de una persona y desacreditar sus percepciones y recuerdos para que esta dude de su propio juicio.
- XXI. Machointerrupción o “Maninterrupting”: sucede cuando una persona habla y otra la interrumpe bruscamente, sin esperar a que ella termine, de modo que la conversación y explicación de los temas gira en torno suyo.
- XXII. Apropiación del trabajo o “Bropriating”: Sucede cuando una persona se apropia del crédito o de las ideas de otra.
- XXIII. Repetición o “Hepeating”: Sucede cuando una persona repite la idea de otra, previamente descartada por violencia de género.



Cuarto. Ante la comisión de alguna de estas conductas, se aplicará el proceso señalado en el Protocolo para la Prevención de Actos de Discriminación y Violencia, vigente, sometiendo el caso ante el Comité de Ética¹.

¹ https://documentos.infocdmx.org.mx/acuerdos/2021/A121Fr01_2021-T04_Acdo-2021-13-10-1711.pdf



@infoCdMex



info CDMX



infoCdmex



infoCdmex

