



**DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
PRESENTE**

La que suscribe Diputada BRENDA FABIOLA RUIZ AGUILAR, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D, párrafo primero, inciso k), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4 fracción XXXVIII, 13 fracción IX y 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XXXVIII, 5 fracción I, 79 fracción IX, 94 fracción IV, 99 fracción II, 100, 101, 123, 140 y 173 fracción II, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES Y EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES COMPETENTES, DESARROLLEN E IMPLEMENTEN PROTOCOLOS INSTITUCIONALES, DEBIDAMENTE ALINEADOS CON SUS CÓDIGOS DE CONDUCTA, CON EL OBJETIVO DE ESTABLECER MEDIDAS INTEGRALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DE SUS RESPECTIVAS DEMARCACIONES; DICHAS MEDIDAS DEBERÁN GARANTIZAR ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIAS PARA TODAS LAS TRABAJADORAS, SIN DISTINCIÓN DE SU DENOMINACIÓN, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN O RÉGIMEN LABORAL, ASEGURANDO SU ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA Y EL EJERCICIO PLENO DE SU DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS.

De conformidad con la siguiente:

ANTECEDENTES



La violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual constituyen formas de violencia estructural que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en los espacios de trabajo, atentando contra sus derechos humanos, su dignidad, su salud física y emocional, así como contra su derecho a un trabajo digno y a una vida libre de violencia.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado que cerca del 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo, es decir, 1 de cada 5 trabajadores padecen o han padecido esta problemática¹. La violencia y acoso en el trabajo tienen diversas modalidades:

- Casi una de cada diez personas trabajadoras (8.5%) señalaron que han sufrido violencia y acoso físico en el trabajo durante su vida laboral.
- La violencia y acoso psicológico en el trabajo fue la modalidad más común, afectando a casi una de cada cinco personas en empleo (17.9%).
- Una de cada quince personas en empleo (6.3%) ha sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral. Las mujeres están especialmente expuestas a violencia y acoso sexuales en el trabajo: El 8.2% señaló haber sufrido este tipo de violencia, frente al 5.0% de los hombres.

El informe de OIT también identifica las dificultades que tienen las víctimas al momento de denunciar sus experiencias de acoso: En general, hablar de experiencias personales de violencia y acoso resulta complicado, pues apenas la mitad (el 54.4%) de las víctimas señalaron que han hablado de su experiencia con alguien. La OIT señala que la gente también tiende más a contarla a amigos o familiares que a valerse de otros medios informales o formales, ya sean jurídicos o administrativos.

1

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf



Entre los factores que explican esa falta de denuncia, la OIT identifica que existen múltiples factores y obstáculos que pueden impedir que la gente dé a conocer casos de violencia y acoso en el trabajo. Entre los encuestados, se señalaron obstáculos para no hablar con nadie de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo como la vergüenza, la culpa o la falta de confianza en las instituciones, y, en algunos casos, incluso porque esos comportamientos inaceptables se consideran "normales".

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021², publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), una de cada tres mujeres (34.6%) de 15 años y más ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral, siendo el acoso sexual una de las formas más comunes.

PROBLEMÁTICA

Los Gobiernos de la Cuarta Transformación tienen un compromiso con la erradicación de toda forma de violencia por razón de género. En congruencia con ello, el 25 de noviembre de 2024 fueron publicados en la Gaceta de la Ciudad de México los "Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México"³, cuyo propósito es establecer las bases para la elaboración e implementación efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva.

² https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/09_ciudad_de_mexico.pdf

³

https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/aed1623b641a6dc3adf7b399ae75d5dc.pdf



Los mencionados Lineamientos establecen los principios rectores que deberán observar los organismos de la administración pública local para garantizar y proteger, en el ámbito de sus competencias, los derechos de todas las personas, especialmente de las personas que se encuentren en situaciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual:

- Respeto a la dignidad humana de las personas;
- Libertad y autonomía de las personas;
- No discriminación;
- Igualdad sustantiva;
- Seguridad jurídica;
- Buena fe;
- La protección; y
- Apoyo y desarrollo integral de la víctima.

Los lineamientos señalan obligatoriedad de la Administración Pública para la elaboración de protocolos, con especial observancia en el marco normativo internacional, nacional y local en materia de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad sustantiva, derechos laborales y el derecho a una vida libre de violencia, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia para las personas con independencia de la normatividad administrativa de los propios entes, incluyendo las Alcaldías.

Además, los Lineamientos señalan las acciones de prevención que deberán contemplar los protocolos, incluyendo procesos formativos de capacitación y sensibilización institucional con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres; acciones de difusión para lograr que las personas servidoras públicas cuenten con información clara y puntual en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y el acceso a una vida libre de violencia; e incluso el establecimiento de un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Por otro lado, el instrumento establece una ruta para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que comienza con la **recepción de denuncias** por vías electrónicas, presenciales o escritas; continúa con la **atención especializada**, que se refiere a los servicios integrales y multidisciplinarios en materia social, jurídica y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos que se ofrezcan; posteriormente, se refiere a la **implementación de medidas de protección** que garanticen la integridad y seguridad de las víctimas a fin de evitar nuevos eventos de violencia; y finaliza con el **seguimiento y cierre de los casos**, referente al deber de los entes de agotar las acciones y medidas necesarias, así como las etapas establecidas en el protocolo propio, con el objetivo de garantizar el respeto y ejercicio pleno de los derechos de las personas involucradas.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1°, establece que 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.

SEGUNDO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 6, apartado B, se reconoce el derecho a una vida libre de violencia de las personas:

Artículo 6
Ciudad de libertades y derechos

...

B. Derecho a la integridad

Toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad física y psicológica, así como a una vida libre de violencia.

...



TERCERO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 10, apartado B, se reconoce el derecho humano al trabajo:

Artículo 10
Ciudad productiva

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

CUARTO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México, en el artículo 11, apartado C, establece:

Artículo 11
Ciudad incluyente

...

C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Se garantiza que las mujeres y niñas en situación de violencia podrán acudir a un refugio o casa de emergencia con los apoyos sociales, económicos, psicológicos y jurídicos para mantenerse a salvo. Para cumplimiento de lo anterior, se deberán tomar las medidas presupuestales suficientes, en términos de la Ley de la materia.

...



QUINTO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México, en la fracción VI, numeral 2, apartado A, del artículo 53, establece una de finalidades de las Alcaldías referente a estos derechos reconocidos:

Artículo 53
Alcaldías

A. De la integración, organización y facultades de las alcaldías

...
2. Son finalidades de las alcaldías:

...
VI. Impulsar en las políticas públicas y los programas, la transversalidad de género para erradicar la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres;

SEXTO. Que, la Constitución Política de la Ciudad de México, en la fracción XXXVII, numeral 3, apartado B, del artículo antes referido, se señala:

...
B. De las personas titulares de las alcaldías
1. La administración pública de las alcaldías corresponde a los alcaldes y alcaldesas.

...
3. Las personas titulares de las alcaldías tendrán las siguientes atribuciones:
a) De manera exclusiva:

...
Desarrollo económico y social

...
XXXVII. Diseñar e instrumentar políticas y acciones sociales, encaminadas a la promoción de la cultura, la inclusión, la convivencia social y la igualdad sustantiva; así como desarrollar estrategias de mejoramiento urbano y territorial, dirigidas a la juventud y los diversos sectores sociales, con el propósito de avanzar en la reconstrucción del tejido social, el bienestar y el ejercicio pleno de los derechos sociales.



SÉPTIMO. Que, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, en su artículo 7, establece entre otras:

Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

...

III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

La violencia laboral se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis, 179 y 181 Ter del Código Penal para el Distrito Federal. Así como, lo establecido en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo;

...

V. Violencia Sexual: Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer;

La violencia sexual se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 152, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 181 Bis, 181 Ter, 181 Quáter, 186, 187, 188, 188 Bis, 189 y 189 Bis del Código Penal para el Distrito Federal.

...

VII. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno de la Ciudad de México, se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflja violencia contra las mujeres.

La violencia institucional se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 153, 178 fracción II, 179, 181 Quintus fracción IV, 206 fracción II y 206 Bis del Código Penal para el Distrito Federal;

...



OCTAVO. Que, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, en su artículo 34, establece lo siguiente:

Artículo 34. Las dependencias, entidades de la Ciudad de México y las **Alcaldías** que atienden a mujeres víctimas de violencia en la Ciudad de México **deberán**:

I. Canalizar de manera inmediata a las mujeres víctimas de violencia a las Unidades de Atención; cuando se trate de violencia sexual, serán trasladadas a la agencia del Ministerio Público que corresponda;

I. Realizar en coordinación con las otras dependencias, para asegurar la uniformidad y la calidad de la atención de las mujeres víctimas de violencia, **protocolos de atención médica, psicológica y jurídica**;

II. Las dependencias, entidades de la Ciudad de México y las Alcaldías que atiendan a mujeres víctimas de violencia deberán expedir documentos que hagan constar la atención de las mujeres víctimas de violencia, con la finalidad de que los hagan valer en sus centros de trabajo.

NOVENO. Que, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, en sus artículos 77 y 78, establece lo siguiente:

Artículo 77. Las personas servidoras públicas de la Ciudad de México serán responsables por todo acto u omisión que viole, infrinja, incumpla o contrarie las disposiciones de esta Ley.

Artículo 78. La responsabilidad de los servidores públicos será sancionada por los órganos de control competentes de conformidad con la legislación aplicable, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o cualquier otra que se derive de su incumplimiento.

DÉCIMO. Que, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México, se indica con relación a sus competencias:

Artículo 20. Son finalidades de las Alcaldías:



...
VI. Impulsar en las políticas públicas y los programas, la transversalidad de género, así como el estudio y fomento de nuevas masculinidades para erradicar la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres; encaminada a promover su autonomía y privilegiando las acciones que contribuyan a fortalecer su desarrollo y empoderamiento;

...

DÉCIMO PRIMERO. Que, de acuerdo con el Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México, se establece:

CÓDIGOS DE CONDUCTA

DÉCIMA SEGUNDA. - Para la aplicación del Código de Ética, cada Ente Público, con la intervención y previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control, emitirá un **Código de Conducta**, en el que se especificará de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en este Código de Ética.

Los principios rectores, valores y reglas de integridad se vincularán con la misión, visión, objetivos y atribuciones del Ente Público en particular; con el fin de que se generen mecanismos de identificación de las actividades que desempeñan las personas servidoras públicas que conforman cada Ente Público.

DÉCIMO SEGUNDO. Que, de acuerdo con el Aviso por el que se da a conocer los Lineamientos para la Creación de Protocolos para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México, se establece:

Capítulo III

DE LA ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

A fin de contar con una estructura armonizada del protocolo, deberá integrarse con los siguientes:

...



15. Alineación con el Código de Ética y Código de Conducta. Para la instrumentación del protocolo es necesario articular la ruta de actuación con la normatividad interna y los avances con los que se cuente en materia de responsabilidades administrativas, a fin de dar certeza jurídica a la actuación de las personas servidoras públicas basadas en los principios, valores y reglas de integridad, establecidas. Debiendo prestar especial atención, para la homologación del Protocolo en el marco de la integración y conformación de los Comités de Ética que establecen los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

...

Por lo antes expuesto y fundado, someto a consideración del Pleno de este H. Congreso el siguiente punto de acuerdo:

ÚNICO - SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES Y EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES COMPETENTES, DESARROLLEN E IMPLEMENTEN PROTOCOLOS INSTITUCIONALES, DEBIDAMENTE ALINEADOS CON SUS CÓDIGOS DE CONDUCTA, CON EL OBJETIVO DE ESTABLECER MEDIDAS INTEGRALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DE SUS RESPECTIVAS DEMARCACIONES; DICHAS MEDIDAS DEBERÁN GARANTIZAR ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIAS PARA TODAS LAS TRABAJADORAS, SIN DISTINCIÓN DE SU DENOMINACIÓN, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN O RÉGIMEN LABORAL, ASEGURANDO SU ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA Y EL EJERCICIO PLENO DE SU DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS.



BRENDA RUIZ
DIPUTADA LOC. DTTO. 20
III LEGISLATURA

Palacio Legislativo de Donceles, a los 05 días del mes de septiembre de 2025.

ATENTAMENTE

Brenda Fabiola Ruiz Aguilar

DIPUTADA BRENDA FABIOLA RUIZ AGUILAR



Certificado de firma

05/09/2025 12:01

Documento electrónico

Identificador: 68BB25143B43ED49A16986E7
Nombre y extensión: PPA protocolos Hostigamiento y Acoso Laboral.pdf
Descripción:
Cantidad de páginas: 12
Estado: Firmado
Firmantes: 1
Huella digital del contenido del documento original:
8c06eda537d3a72f81a853ead3f7137715bf63df3bdc2f2e8a8b815e04f4d38
Huella digital del contenido del documento firmado:
7994567032bde2dd4d04ba1bb69e9b3e9284fa53cbb7a2eaf71a31115c7c70de

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Nombre: Brenda Fabiola Ruiz Aguilar
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Correo electrónico: brenda.ruiz@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:
Dirección IP: 189.146.131.58
Fecha y hora de emisión
(America/Mexico_City):
05/09/2025 11:59

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:
05/09/2025 18:01:27 UTC (05/09/2025 12:01:27 Hora local de la Ciudad de México)
Nombre y extensión:
547ef04f-de07-4ed9-b3d7-1b004ee059a3.cons
Huella digital contenida en la constancia:
7994567032bde2dd4d04ba1bb69e9b3e9284fa53cbb7a2eaf71a31115c7c70de

Información del emisor de la constancia NOM-151

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
PSC WORLD S.A. DE C.V.
Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Brenda Fabiola Ruiz Aguilar

Atributos
Tipo de actuación: Por su Propio
Derecho
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Método de notificación: Correo
Correo: brenda.ruiz@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:
Emisor de la firma electrónica:
Dibujada en dispositivo
Plataforma: <https://app.con-certeza.mx>

Firma
ID: 68BB25730E249644BB078869
IP: 189.146.131.58

Firma con texto

Brenda Fabiola Ruiz Aguilar

Fecha
Enviado: 05/09/2025
11:59:50
Aceptó Aviso de
Privacidad: 05/09/2025
12:01:24
Visto: 05/09/2025 12:01:24
Confirmado:
05/09/2025 12:01:24.34
Firmado:
05/09/2025 12:01:24.341

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

