

Opinión técnica sobre la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XLIX del artículo 4, la fracción XVI del artículo 66, la fracción XI y el párrafo quinto del artículo 93, el nombre del capítulo XI del título octavo, se adiciona un párrafo primero y se recorren en su orden los subsecuentes y se reforman los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto del artículo 104, de la ley orgánica del Congreso de la Ciudad de México; se reforma la fracción XLIX del artículo 2, el párrafo quinto del artículo 187, el nombre de la sección sexta del título décimo primero, el párrafo primero y segundo del artículo 508, el párrafo primero del artículo 509, se adiciona la fracción XI al artículo 508, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México¹

Tabla de contenido

Introducción.....	2
Argumentos de la iniciativa.....	6
Análisis de los argumentos.....	8
A manera de conclusiones y observaciones sobre los argumentos analizados: ...	37
Algunas ideas a considerar para la reforma legislativa	41
Bibliografía	44

¹ Elaborada por Martha Juárez Pérez y Judith Minerva Vázquez Arreola, titular y coordinadora ejecutiva del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México.

Introducción

El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México (CELIG), de acuerdo con el artículo 104 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, *es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.* (ALDF, 2018, mayo 04)

Asimismo, con base las atribuciones II y V asignadas a este Centro de Estudios en el artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México es que se presenta esta opinión técnica sobre la iniciativa con proyecto de decreto que propone modificar diversas fracciones y artículos tanto de la Ley Orgánica como del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, en tanto esta iniciativa propone modificar los artículos que regulan al propio Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género en ambas normas.

El objetivo de esta opinión técnica es desarrollar un análisis sobre la iniciativa que propone cambiar el nombre del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género por el de Unidad de Igualdad de Género y añadir una función al artículo 508 del Reglamento del Congreso, en específico, se propone adicionar una fracción décimo primera que consiste en:

XI. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento del mismo.

El resultado de este análisis será entregado como insumo a la comisión de dictamen, la Comisión de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias del Congreso de la Ciudad de México y a la diputada promovente.

Como se refiere en el título de este documento, la iniciativa sobre la que se realiza esta opinión es la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XLIX del artículo 4, la fracción XVI del artículo 66, la fracción XI y el párrafo quinto del artículo 93, el nombre del capítulo XI del título octavo, se adiciona un párrafo primero y se recorren en su orden los subsecuentes y se reforman los párrafos

segundo, tercero, cuarto y quinto del artículo 104, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; se reforma la fracción XLIX del artículo 2, el párrafo quinto del artículo 187, el nombre de la sección sexta del título décimo primero, el párrafo primero y segundo del artículo 508, el párrafo primero del artículo 509, se adiciona la fracción XI al artículo 508, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

Este instrumento legislativo fue presentado por la diputada presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, Ana Francis López Bayghen Patiño el 6 de febrero de 2024, publicada en la Gaceta Parlamentaria 692 y fue turnada para su estudio y dictaminación a la Comisión de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias de este Congreso de la Ciudad de México.

Citando la propia iniciativa, la intención de la misma es el siguiente:

Llevar a cabo una transformación en la estructura y funciones del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la Ciudad de México. Con este propósito, se propone que el CELIG evolucione y se convierta en la Unidad de Igualdad de Género y entre sus funciones esté diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento del mismo.

Con el desarrollo de este instrumento se busca centrar la importancia de los diferentes mecanismos de adelanto de las mujeres, que por diferentes vías: unidades de igualdad de género o centros de estudios legislativos y con funciones diferentes, pero complementarias, buscan abonar al logro de la igualdad de género a través de su incorporación en los diferentes poderes del Estado mexicano: Ejecutivo, Judicial y de manera específica en el Legislativo.

De manera general, **de acuerdo con las funciones establecidas para las Unidades de Igualdad de Género del Poder Legislativo en México en las leyes orgánicas de los Congresos, estas se enfocan a la promoción de la transversalización de la perspectiva de género al interior de los Congresos con el fin de incidir para transformar una cultura organizacional a favor de la igualdad, la no discriminación y ambientes libres de violencia laboral y en algunos casos en procesos de certificación de normas oficiales para la igualdad laboral.** Es decir, a desarrollar y fomentar políticas laborales en los poderes legislativos que consolide los parlamentos sensibles al género, con funciones diseñadas para lograr dicho objetivo.

Por otro lado, los Centros de estudios legislativo, unidades de investigación legislativa o unidad de estudios para el adelanto de las mujeres son mecanismos en los que su principal enfoque es el acompañamiento técnico a las funciones

legislativas de los poderes legislativos, mediante la elaboración de investigaciones, estudios y documentos técnicos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres que puedan ser de utilidad a diputadas y diputados o a las comisiones legislativas. Así como el desarrollo de estudios sobre el avance de las políticas públicas, indicadores de avance de estas y de presupuestos con perspectiva de género, aunque también puedan tener funciones sobre las políticas laborales internas de los órganos parlamentarios, aunque en menor medida.

En el documento *Parlamentos sensibles al Género*, por unos parlamentos cuyas estructuras, funcionamiento, métodos y tareas respondan a las necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres (Palmieri, 2011) afirma que: *Un parlamento sensible al género no tiene barreras – sustantivas, estructurales o culturales - para la participación plena de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres, tanto parlamentarios como miembros del personal. No sólo es un lugar donde las mujeres pueden trabajar, sino también un lugar donde las mujeres quieren trabajar y aportar su contribución. Un parlamento sensible al género constituye un ejemplo positivo al promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la sociedad, tanto a nivel nacional como internacional.*

El énfasis es propio.

Asimismo, se recuperan algunos planteamientos sobre las necesidades de fortalecer el desempeño de las unidades de igualdad de género que se han dado de manera reciente en reuniones convocadas por el Instituto Nacional de las Mujeres y en el Encuentro Nacional de Unidades para la Igualdad de Género de los Poderes Legislativos Estatales y del Congreso de la Unión, realizado en el Congreso del estado de Puebla el 9 de febrero de 2024. En estas reuniones se identifican, de manera coincidente, algunos desafíos con el fin de incidir en la cultura institucional y el trabajo legislativo y/o la política nacional de igualdad.

- Institucionalizar, homologar o fortalecer normativamente y dar sustento reglamentario a las unidades al interior de la Administración Pública Federal (APF) y los Congresos, en cuanto a:
 - Facultades
 - Atribuciones
 - Estructura orgánica
 - Presupuestos
- Impulsar el acompañamiento técnico para las unidades a través de la identificación de quehaceres institucionales sobre:
 - Presupuesto público

- Elaboración de programas de igualdad y cambios en la cultura institucional a favor de la igualdad y no discriminación, así como,
- Elaboración de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
- Impulsar y vigilar los procesos de certificación en la norma mexicana para la igualdad laboral y no discriminación, entre otros.

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres explica que después de 24 años del inicio de las Unidades de Igualdad de Género en la APF, estas presentan como un reto para su consolidación el estandarizar su trabajo para apuntalar la política pública de igualdad y no solo la cultura organizacional (Cortés Cid, 2024, febrero). Lo que es el equivalente al trabajo que realiza, de acuerdo a sus atribuciones, este Centro de Estudios Legislativos en el Congreso de la Ciudad de México, sobre acompañar el trabajo legislativo mediante la asistencia técnica.

Esta opinión técnica se integra de la siguiente manera. Se recuperan los diez argumentos que sustentan la iniciativa sobre la que se opina y posteriormente se ofrece información y análisis sobre cada uno de ellos. Se presenta un resumen sobre ese análisis y finalmente se presentan algunas ideas a ser consideradas en la eventual dictaminación de la iniciativa.

En este desarrollo se encuentra la revisión que el CELIG realizó a las Leyes orgánicas, reglamentos, acuerdos de creación o manuales de los Congresos legislativos que cuentan con Unidades de Igualdad de Género o Centros de Estudios Legislativos con la finalidad de mostrar el panorama amplio de los objetivos y funciones normativas de unos y de otros que, como se indica, son complementarios, pero diferentes, en su tarea para el logro de la igualdad de género en los parlamentos.

Este documento, que se entrega de forma anexa, se denomina: La igualdad de género en los parlamentos: unidades y/o centros de investigación y estudio en el poder legislativo en México. (Juárez Pérez, Quintero Moreno, Briseño Castellanos, Cortés Bonilla, & Castellanos Jiménez, 2024) y asimismo puede consultarse en: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/03/La-igualdad-de-genero-en-los-parlamentos-unidades-yo-centros-de-investigacion-o-estudio-en-el-poder-legislativo-en-Mexico.pdf>

Argumentos de la iniciativa

Este apartado reproduce los diez argumentos que desarrolla la iniciativa en comento.

1. Hasta ahora, se han establecido diversos mecanismos para promover el avance de las mujeres en el ámbito gubernamental conocidos como MAM (Mecanismos de Adelanto de las Mujeres). Estos mecanismos son instancias dispuestas desde el Estado a nivel nacional, regional y local, que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y erradicar la violencia contra ellas.
2. En México, se cuenta con instancias como las Unidades de Igualdad de Género (UIG), las Instancias de las Entidades Federativas (IMEF) y las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM), las cuales son responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas que favorezcan el adelanto de las mujeres a nivel estatal y local.
3. Las Unidades de Género, particularmente en el Poder Legislativo, han sido fundamentales para garantizar que las leyes y políticas que se adoptan en este ámbito sean equitativas y no discriminatorias. Asimismo, responden a la necesidad de atender la cultura institucional, es decir, aquellas prácticas, valores, ideas que puedan limitar la participación de las mujeres en este ámbito. Por tanto, cuenta con diversas funciones y responsabilidades, como:
 - a) Transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos legislativos y en la toma de decisiones.
 - b) Educación y capacitación a las personas diputadas y senadoras para que puedan actuar de manera más consciente y efectiva en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.
 - c) Asesoramiento y apoyo en cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación.
4. Estas Unidades han sido creadas en diversas instancias legislativas como el Congreso de Puebla y el Senado de la República. En cuanto a esta última sus objetivos se centran en: 1) Promover una cultura institucional bajo el principio de igualdad de género y no discriminación; 2) Impulsar que la legislación que emane del Senado de la República incorpore la perspectiva de género para dar al cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres; y 3) Generar

información con perspectiva de género que coadyuve al quehacer legislativo del Senado de la República.

5. Cabe señalar, asimismo, que estas Unidades tienen una vertiente dirigida a abordar la problemática de la violencia contra las mujeres consecuencia de una cultura institucional sexista y androcéntrica. En este contexto, la atención a la violencia de género se presenta como una respuesta esencial para contrarrestar y transformar los patrones discriminatorios arraigados en las prácticas institucionales, promoviendo así un cambio estructural y cultural.
6. A nivel mundial, según datos extraídos de *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, 17.9% de las personas asalariadas respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológico durante su vida laboral; no obstante, esta se presenta de manera diferenciada entre hombres y mujeres. La modalidad más común en los hombres fue violencia y acoso físico, mientras que para las mujeres fue la violencia y acoso sexual (8.2 por ciento de las mujeres frente al 5.0 por ciento de los hombres)².
7. Asimismo, los resultados de la encuesta mostraron que hay una mayor probabilidad de que mujeres jóvenes sufran violencia y acoso sexual que en el caso de hombres jóvenes, y que las probabilidades de denuncia de violencia y acoso sexuales son casi el doble entre mujeres migrantes que entre las no migrantes.
8. En México, de acuerdo con la ENDIREH 2021³, el tipo de violencia más común en el ámbito laboral fue la discriminación: 18.1% de las trabajadoras mexicanas enfrentaron al menos un acto de discriminación a lo largo de su vida laboral, seguido de violencia sexual con el 14.4%; violencia psicológica 12.2% y; violencia física 1.9%. Estas violencias no fueron ejercidas únicamente por personas con jerarquía superior, sino también por parte de compañeros de trabajos que representaron el 34.2%; el patrón o jefe con el 21.7% y supervisor, capataz, coordinador que representaron el 10.7% de los casos.

² Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

³ Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

9. A partir de las consideraciones anteriores, la presente iniciativa tiene como finalidad principal llevar a cabo una transformación en la estructura y funciones del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la Ciudad de México. Con este propósito, se propone que el CELIG evolucione y se convierta en la Unidad de Igualdad de Género y entre sus funciones esté diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento del mismo.
10. El objetivo fundamental de esta propuesta es institucionalizar la perspectiva de género en el ámbito legislativo y llevar a cabo acciones institucionales concretas orientadas a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del Congreso de la Ciudad de México. C
11. Con este cambio, se busca fortalecer y consolidar los esfuerzos encaminados a fomentar un entorno más inclusivo y equitativo, donde la igualdad de género sea un principio rector en todas las actividades y decisiones legislativas.

Análisis de los argumentos

En este apartado se analiza cada uno de los argumentos planteados en la iniciativa.

Análisis del argumento número 1. *Hasta ahora, se han establecido diversos mecanismos para promover el avance de las mujeres en el ámbito gubernamental conocidos como MAM (Mecanismos de Adelanto de las Mujeres). Estos mecanismos son instancias dispuestas desde el Estado a nivel nacional, regional y local, que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y erradicar la violencia contra ellas.*

Desde la creación de la primera unidad de género en 1998, estas han aumentado su existencia en los diferentes poderes del Estado. Principalmente en el poder ejecutivo y, sobre todo, a partir del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en 2022, para instituir las en la APF. De acuerdo con el Inmujeres, a la fecha existen 197 unidades de género. (Cortés Cid, 2024, febrero)

Respecto al Poder Legislativo en México se identifica que, en los Congresos de los estados y en el Congreso de la Unión, existen 20 Unidades de Igualdad de Género y 7 Centros de Estudios o similar. **Destaca la Cámara de Diputados como el único Congreso que cuenta con Unidad de Género y Centro de Estudios:**

Unidades de Igualdad de género en los Congresos legislativos		
	Nombre	Congreso
1	Unidad para la Igualdad de Género	Aguascalientes
2	Unidad de Igualdad de Género	Baja California
3	Unidad para la Igualdad de Género	Baja California Sur
4	Oficina de Igualdad de Género	Campeche
5	Unidad para la Igualdad de Género	Cámara de Diputados (Congreso de la Unión)
6	Unidad de Igualdad de Género	Chihuahua
7	Unidad de Género	Coahuila
8	Unidad de Igualdad y Equidad de Género	Colima
9	Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia	Estado de México
10	Unidad para la Igualdad de Género	Guerrero
11	Unidad Institucional de Género	Hidalgo
12	Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Jalisco
13	Unidad para la Igualdad de Género	Nayarit
14	Unidad de Género	Nuevo León
15	Unidad para la Igualdad de Género	Puebla
16	Unidad de Igualdad de Género	Quintana Roo
17	Unidad para la Igualdad de Género	San Luis Potosí
18	Unidad Técnica para la Igualdad de Género	Senado de la República (Congreso de la Unión)
19	Unidad Técnica para la Igualdad de Género	Sonora
20	Unidad de Género	Tamaulipas

Cuadro 1. Elaboración propia con base en la revisión de las Leyes orgánicas y/o normativa de los Congresos Legislativos en México.

Centros de Estudios Legislativos		Cámara de
1	Centro de Estudios para el logro de la Igualdad de Género	Diputados (Congreso de la Unión)
2	Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género	Ciudad de México
3	Centro de Investigaciones y Estudios Legislativos para la Igualdad de género	Chiapas
4	Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género	Oaxaca
5	Centro de Estudios para la Igualdad de Género y Derechos Humanos del Congreso del Estado de Veracruz	Veracruz
6	Unidad de Investigación Legislativa en materia de Igualdad de Género	Yucatán
7.	Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género	Zacatecas

Cuadro 2. Elaboración propia con base en la revisión de las Leyes orgánicas y/o normativa de los Congresos Legislativos en México.

De acuerdo con esta información, en los Poderes legislativos en México se cuenta con dos tipos de mecanismos de adelanto de las mujeres: las unidades de igualdad de género y los Centros de estudio o investigación Legislativa. En los apartados siguientes se desglosarán las principales funciones de unos y de otros.

Análisis del argumento 2

Sobre el argumento número 2, en donde la propuesta legislativa afirma que: *En México, se cuenta con instancias como las Unidades de Igualdad de Género (UIG), las Instancias de las Entidades Federativas (IMEF) y las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM), las cuales son responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas que favorezcan el adelanto de las mujeres a nivel estatal y local.*

Si bien las unidades de igualdad de género pueden participar en la vigilancia y evaluación de las políticas públicas, su principal tarea, de acuerdo con el Instituto Nacional de las mujeres consiste en:

- Considerar en la agenda institucional la visión de género.
- Promover valores de equidad en el personal, transformando la manera de mirar el ámbito familiar, profesional y laboral.

- Proponer mecanismos y estrategias para incorporar y transversalizar la perspectiva de género en el interior de las instituciones de la Administración Pública.
- Incorporar diferentes temas al debate.
- Fomentar y promover el cambio de las prácticas laborales

Y se indica que deben tener competencia para coordinar las acciones que incidan en la institución para integrar en ellas la perspectiva de género **y asimismo, que estas unidades no son las responsables únicas, sino que deben establecer vínculos institucionales y áreas corresponsables para la ejecución de cambio en la cultura organizacional.** Se identifican, además sus principales tareas:

1. Delinear, proponer y buscar los mecanismos para definir la posición de la instancia en relación con el tema de género.
2. Delinear, proponer y buscar los mecanismos para formular una política institucional con objetivos y líneas de acción claras en su aplicación.
3. Impulsar el tema con el interior de todas las áreas de la organización.
4. Promover que se utilice la perspectiva de género como una herramienta metodológica de análisis útil en la elaboración de programas dirigidos al personal, que formen parte del desarrollo del trabajo y las políticas de la institución.
5. Coordinar las acciones y fomentar la creación de redes.
6. Promover la capacitación del personal en el tema.
7. Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas en el interior de la institución.
8. Impulsar e incrementar la coordinación con otras instancias de la Administración Pública, formando redes de género, a fin de compartir experiencias en la creación y uso de guías de acción factibles de aplicación.
(Corona, 2002)

Esta perspectiva es coincidente con los objetivos y funciones de las Unidades de igualdad de género que existen en los poderes legislativos en México, que se enfocan a la promoción de la transversalización de la perspectiva de género al interior de los Congresos con el fin de incidir para transformar una cultura organizacional a favor de la igualdad, la no discriminación y ambientes libres de violencia laboral y en algunos casos en procesos de certificación de normas oficiales para la igualdad laboral.

En este sentido, es necesario recapitular sobre el actual objetivo y funciones del CELIG que, conforme a la Ley vigente (e incluso en la propuesta de iniciativa que

se comenta), el núcleo de su trabajo y funciones consiste en ser un órgano de asistencia técnica para el desarrollo del trabajo legislativo. Lo cual está en consonancia con los otros Centros de estudio legislativo en la Cámara de Diputados y en los Congresos estatales donde su principal enfoque es **el acompañamiento técnico a las funciones legislativas de los poderes legislativos, mediante la elaboración de investigaciones, estudios y documentos técnicos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres que puedan ser de utilidad a diputadas y diputados o a las comisiones legislativas. Así como el desarrollo de estudios sobre el avance de las políticas públicas, indicadores de avance de estas y de presupuestos con perspectiva de género. Si bien también pueden tener funciones sobre las políticas laborales internas de los órganos parlamentarios, aunque en menor medida.**

En el caso concreto del CELIG del Congreso de la Ciudad de México, este tiene establecidas actualmente diez funciones, en el artículo 508 del Reglamento dos funciones de ellas relacionadas con la incidencia para el cambio de la cultura organizacional y el desarrollo de políticas laborales inclusivas al interior del Congreso:

II. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso; y

X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

Por esta razón, es recomendable que la propuesta de la iniciativa de la diputada López Bayghen, sea incorporada como una función décimo primera al artículo 508, sin necesariamente cambiar el nombre del Centro por unidad de igualdad de género, dado que la mayor parte de sus funciones corresponde con el objeto de los centros de estudios legislativos.

Sin embargo, como se ha dicho en párrafos anteriores, sería conveniente fortalecer la normativa del CELIG al añadir esta función que abona al cambio de la cultura organizacional. Para ello se sugiere tomar como referencia el caso del Congreso de Quintana Roo que se presenta de forma detallada en el análisis del argumento número 5.

Análisis del argumento 3

Sobre el punto 3 de los argumentos de la propuesta legislativa en donde se afirma que: *Las Unidades de Género, particularmente en el Poder Legislativo, han sido fundamentales para garantizar que las leyes y políticas que se adoptan en este ámbito sean equitativas y no discriminatorias. Asimismo, responden a la necesidad de atender la cultura institucional, es decir, aquellas prácticas, valores, ideas que puedan limitar la participación de las mujeres en este ámbito. Por tanto, cuenta con diversas funciones y responsabilidades, como:*

- 1) Transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos legislativos y en la toma de decisiones.*
- 2) Educación y capacitación a las personas diputadas y senadoras para que puedan actuar de manera más consciente y efectiva en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.*
- 3) Asesoramiento y apoyo en cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación.*

Sobre este argumento, el CELIG coincide con el contenido de los 3 numerales en los que se agrupan las funciones y responsabilidades fundamentales para garantizar que las leyes y políticas que se adoptan en el poder legislativo incorporen la perspectiva de género. Sin embargo, de acuerdo con la revisión realizada por este Centro de Estudios sobre las leyes orgánicas y normas que regulan las unidades de igualdad de género y los centros de estudio legislativo, estas funciones corresponden más a los segundos, que a las primeras.

Para fundamentar esta apreciación, se incorpora en este apartado un resumen de la investigación realizada por el CELIG del Congreso de la Ciudad de México, en el que se revisó y registró la información correspondiente a las Leyes Orgánicas de los poderes legislativos en México y, en caso de haberlo, los Reglamentos respectivos en los estados y Ciudad de México para ubicar los objetivos y funciones de los Centros de estudios legislativos.

La revisión fue realizada entre el 15 y el 23 de febrero. Para consultar la información completa puede verse el documento: **La igualdad de género en los parlamentos: unidades y/o centros de investigación o estudio en el poder legislativo en México**, que se entrega de forma anexa a esta Opinión. <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/03/La-igualdad-de-genero-en-los-parlamentos-unidades-yo-centros-de-investigacion-o-estudio-en-el-poder-legislativo-en-Mexico.pdf>

En esta parte se incluye el Congreso, o Cámara del Congreso de la Unión, que cuenta con Centros de estudios legislativos o figura similar y se describe su objetivo

y funciones establecidas en la Ley orgánica respectiva. En el apartado cinco se incluye la información correspondiente a las Unidades.

Congreso de la Unión. Cámara de Diputados

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género. Su objetivo es apoyar en forma objetiva, imparcial y oportuna el trabajo legislativo mediante la información analítica y servicios de apoyo técnico que contribuya a promover el adelanto de las mujeres y la igualdad de género. Tiene establecidas dieciséis funciones, las cuales están centradas hacia el apoyo del trabajo legislativo. De manera general se puede sintetizar en la siguiente atribución: Coordinar y supervisar la información analítica y servicios de apoyo técnico de carácter jurídico, legislativo, histórico, sectorial, estadístico, económico, político y social, desde la perspectiva de género y sobre los derechos y adelanto de las mujeres, para enriquecer y orientar el trabajo parlamentario, así como investigaciones y estudios comparados desde la perspectiva de género.

Las atribuciones incluyen el seguimiento de la política públicas, a los presupuestos con perspectiva de género, el desarrollo de bases de datos estadísticos, generación de indicadores sociodemográficos, económicos y políticos sobre las mujeres.

De manera relevante se establece que el Centro debe presentar a la consideración del Comité del Centro y del Secretario de Servicios Parlamentarios, los requerimientos presupuestales para el desempeño de sus funciones, a efecto de que se considere en el anteproyecto de presupuesto de la Cámara.

Destaca también la existencia de un Comité que vigila y supervisa el trabajo del Centro.

Centros de Estudios Legislativos / Unidades técnicas en los Poderes Legislativos estatales

1. Chiapas. Cuenta con el Centro de Investigaciones y Estudios Legislativos para la Igualdad de Género. Que será responsable de realizar estudios, investigaciones y acciones de capacitación que fundamenten todas aquellas propuestas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género dentro de la legislación estatal, orientadas a promover los derechos humanos de las mujeres y mejorar las condiciones de vida de las y los chiapanecos; así como evaluar desde una perspectiva de género el impacto de las políticas públicas, la asignación y distribución del gasto público con perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal. El total de sus 8 funciones están diseñadas para el logro de este objetivo:

incidir en el trabajo legislativo, seguimiento a políticas públicas de género, análisis presupuestario desde una perspectiva de género.

2. Ciudad de México. Cuenta con el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, que es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, a fin de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso de la Ciudad de México promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna, enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.

Asimismo, el Centro será responsable de realizar un seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género; así como de apoyar al Congreso de la Ciudad en la tarea de asignación de recursos públicos en el presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, los cuales serán evaluados de manera periódica con un sistema de indicadores para identificar el avance de sus metas respectivas.

De diez funciones establecidas ocho están diseñadas para el logro de los objetivos planteados. Dos están vinculadas a la promoción de ambientes libres de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual en el Congreso y para instrumentar y dar seguimiento a la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso.

3. Oaxaca. Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género, tiene como objeto evaluar las políticas públicas y programas del gobierno estatal y municipal para atender a las mujeres, así como desarrollar y divulgar estudios con perspectiva de género. Su misión propuesta es que el Centro contribuya a la profesionalización de las tareas legislativas a través de la generación y difusión de insumos de carácter oportuno, objetivo e imparcial en el campo de los estudios de género y de las mujeres, así como con el desarrollo de actividades de capacitación, difusión y vinculación relacionados con las tareas del Centro de Estudios. Se desempeña a través de dos áreas: Estudios de las mujeres y Paridad de género.

4. Veracruz. Centro de Estudios para la igualdad de Género y los Derechos Humanos. La función general del Centro es la de formular estudios o investigaciones sobre la situación o condición de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, a fin de apoyar en forma objetiva, imparcial y oportuna el trabajo

legislativo, mediante la información analítica y servicios de apoyo técnicos, que contribuyan a promover los derechos humanos el adelanto de las mujeres y la igualdad de género.

De once funciones establecidas para el Centro, nueve están diseñadas para cumplir con el objetivo establecido. Se desglosan las funciones en la realización de estudios para acompañar el desempeño legislativo, acompañar iniciativas legislativas, el diseño de reformas legislativas, seguimiento de políticas públicas que formulen dependencias del poder ejecutivo en materia de género; coadyuvancia en revisión de presupuestos de género para la etiquetación de recursos en distintas entidades gubernamentales u otros poderes del Estado u organismos autónomos; generación de bases de datos, indicadores. Promover seminarios, cursos, talleres, reuniones académicas dirigidas al personal del Poder Legislativo. Por otro lado, dos funciones se enfocan a la transversalidad de difusión sobre derechos humanos de las mujeres con otras áreas del Congreso y otra administrativa.

5. Yucatán. Unidad de Investigación Legislativa en materia de Igualdad de Género. Tiene como objeto apoyar técnicamente el trabajo legislativo en la investigación de temas relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, procurando la transversalidad en la perspectiva de género. Depende del Instituto de Investigaciones Legislativas del Poder Legislativo del Estado de Yucatán. Sus cuatro funciones están diseñadas para atender el objetivo planteado. Se establece una vinculación constante con las comisiones legislativas para el desarrollo de sus estudios e investigaciones.

6. Zacatecas. Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género. Unidad adscrita a la Dirección de Procesos Legislativos y Asuntos Jurídicos, anteriormente formaba parte del Instituto de Investigaciones Legislativas. No se establecen funciones específicas para la Unidad, sin embargo, al estar adscrita a la Dirección de Procesos Legislativos y Asuntos Jurídicos, debe cubrir las funciones de ésta, la cual está enfocada al apoyo del desempeño legislativo del Congreso del estado.

Destacan funciones de asesoría técnica a las comisiones en la elaboración o revisión de iniciativas de ley o decretos. Colaboración con las comisiones legislativas para formulación de dictámenes. Emisión de opiniones sobre reformas y adiciones a las leyes y normativa interna del Congreso. Coadyuvar en la emisión de la revista institucional del Poder Legislativo y coordinar el programa editorial para la difusión de estudios legislativos, prácticas y régimen parlamentario y otras publicaciones referidas a la historia, desempeño, desafíos y logros del Poder Legislativo; así como realizar investigaciones y estudios jurídicos de carácter

histórico, comparativo y sociojurídico sobre instituciones parlamentarias, instituciones públicas, desde diversas ramas del derecho para contribuir al ejercicio de las funciones legislativas, entre otras.

Una vez concluido el análisis de los Centros de Estudios en los Congresos del poder legislativo en México, es relevante señalar que se está de acuerdo en que es necesario fortalecer el desarrollo de una cultura institucional a favor de la igualdad de género. Para ello hace falta considerar otros instrumentos que se desarrollen y adopten de forma institucional por parte del Congreso de la Ciudad de México. En concreto nos referimos al tipo de instrumentos como los códigos de ética institucionales, las políticas laborales, los protocolos, que establezcan un claro compromiso con la igualdad, la no discriminación y la no violencia en contra de las mujeres, al interior de dicho órgano parlamentario.

Análisis del argumento 4

Sobre el argumento 4 de la propuesta legislativa en donde se afirma que: *Estas Unidades han sido creadas en diversas instancias legislativas como el Congreso de Puebla y el Senado de la República. En cuanto a esta última sus objetivos se centran en: 1) Promover una cultura institucional bajo el principio de igualdad de género y no discriminación; 2) Impulsar que la legislación que emane del Senado de la República incorpore la perspectiva de género para dar al cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres; y 3) Generar información con perspectiva de género que coadyuve al quehacer legislativo del Senado de la República.*

Al revisar la información de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República en el Acuerdo de la Mesa Directiva en que se determinó su creación (Senado de la República LXII Legislatura, 2015, p. 2) se establece su finalidad, que es ser la *instancia responsable de recibir quejas, en su caso investigar, remitir a las instancias competentes y dar seguimiento a los casos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación que surjan, así como promover y difundir una cultura laboral de no violencia y no discriminación;*

En el caso de esta Unidad, se establece su adscripción a la Mesa Directiva a la del Senado bajo la supervisión de la Comisión de Igualdad de Género quien garantiza el cumplimiento de objetivos, atribuciones y programas para la Igualdad de Género en el Senado de la República.

De manera importante, en ese acuerdo de creación se asigna una partida específica en el presupuesto para que la Unidad de Género cumpla con sus funciones y

atienda los objetivos, metas e indicadores que le corresponden. Además se establece que dicho presupuesto no puede ser menor al del año anterior (Senado de la República LXII Legislatura, 2015, p. 5).

Por otro lado, respecto al caso de la Unidad de Igualdad de Género del Congreso del Estado de Puebla, creada en 2022. Esta fue creada con el *objetivo de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional, a efecto de concretar una cultura institucional con igualdad entre mujeres y hombres bajo los principios de igualdad y no discriminación.* (Honorable Congreso del Estado de Puebla, 2022); cuyas funciones están encaminadas a promover y fomentar una cultura organizacional con perspectiva de género contando con:

- Políticas para la Igualdad de género
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
- Política de Prevención de Riesgos Psicosociales
- Declaración Explícita del compromiso de contratación sin discriminación por embarazo
- Lineamientos Generales sobre:
 - de la guía de Actuación de Personas Servidoras Públicas Trabajadoras y Trabajadores del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla
 - Guía Breve de Lenguaje Incluyente
 - Guía de actuación de la persona Ombudsperson
 - Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de Conductas Prohibidas del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla

Como se observa, tanto la Unidad Técnica para la Igualdad de Género como la Unidad de Género del Congreso de Puebla centran sus objetivos y funciones en la promoción de una cultura y organización institucional con perspectiva de género, dirigida al interior de estos parlamentos y el personal que los integra.

Ahora bien, en el caso de Puebla, la Unidad, sí cuenta con funciones que le instruyen a participar en investigaciones, proceso editorial y difusión de las mismas ante la opinión pública; seguimiento a políticas públicas del poder ejecutivo; difusión de indicadores para identificar avance de los programas orientados a cerrar brechas de desigualdad en el poder legislativo.

En el caso de la UTIG del Senado, tanto su objetivo como sus 17 funciones están diseñadas en torno a lograr la institucionalizar la perspectiva de género al interior del Senado de la República; se consolida como la instancia rectora de la política de

igualdad entre las y los servidores públicos y busca establecer nuevas relaciones laborales con el fin de transformar las estructuras y cultura institucional en la Cámara alta. Por lo tanto, si bien esta Unidad del Senado sí genera información con perspectiva de género que coadyuve al quehacer legislativo el núcleo de su trabajo y el mayor peso está en el otro aspecto relacionado con la política laboral del Senado.

Es posible que esta función de apoyo al trabajo legislativo pueda desarrollarlo dado que cuenta con un presupuesto específico para su funcionamiento.

Análisis del argumento número 5

Sobre el argumento 5, en donde se afirma que: estas Unidades tienen una vertiente dirigida a abordar la problemática de la violencia contra las mujeres consecuencia de una cultura institucional sexista y androcentrista. En este contexto, la atención a la violencia de género se presenta como una respuesta esencial para contrarrestar y transformar los patrones discriminatorios arraigados en las prácticas institucionales, promoviendo el cambio estructural y cultural.

En términos generales se está de acuerdo con este argumento, en tanto es coincidente con los objetivos principales de las unidades de igualdad de género y una de sus funciones principales. Y, como en el apartado del **Análisis del argumento 3**, en esta sección se incorpora un resumen de la investigación realizada por el CELIG, en la que se revisaron las Leyes orgánicas de los Parlamentos y se ubicaron aquellos que cuentan con una **unidad de igualdad de género**; se ubican sus objetivos y funciones.

Las Unidades de Género constituyen un área estratégica para avanzar los procesos de transversalización de la perspectiva de género al interior de las instituciones de los distintos poderes del Estado. A diferencia de un centro de estudios para la igualdad de género, las unidades tienen la finalidad de **institucionalizar en las estructuras y prácticas organizacionales una cultura laboral a favor de la igualdad sustantiva y no discriminación.**

Se identificó que ambas Cámaras del Congreso de la Unión y dieciocho Congresos legislativos estatales cuentan con Unidades de Igualdad de Género, 20 en total. De nueva cuenta, se indica que la investigación completa puede consultarse en: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/03/La-igualdad-de-genero-en-los-parlamentos-unidades-yo-centros-de-investigacion-o-estudio-en-el-poder-legislativo-en-Mexico.pdf>

Es importante señalar que en varias leyes orgánicas o normativa interna de los diferentes Congresos del Poder Legislativo en México se hace referencia a la existencia de diversos códigos de ética o códigos de conducta de los servidores públicos al interior de los mismos, que en varios casos están en vinculación con las atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género, en relación con las funciones de prevención y/o atención del acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual.

Además, en algunos casos, desde las leyes orgánicas se determinan vínculos de las Unidades o Centros, para el acompañamiento o supervisión de las funciones, con las Comisiones de Igualdad de Género u otras comisiones legislativas. Incluso, en el caso de Nayarit se va más allá pues se determina que *la Unidad para la Igualdad de Género funcionará como comité, procurando la paridad de género en su conformación, y estará integrada por la persona que ejerza la presidencia o titularidad de la Comisión de Gobierno, de la Comisión Legislativa de Igualdad de Género y Familia, de la Secretaría General, de la Oficialía Mayor y de la Contraloría Interna.* (Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit, art. 83 bis, última reforma el 09 de septiembre de 2022)

Por otro parte, es relevante poner atención en el caso del estado de Quintana Roo, que actualizó su estructura y determinó la creación de un Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo.

En este caso, si bien este órgano tiene como función principal modificar la cultura institucional a favor de la igualdad de género y la vida libre de violencia de género, es muy importante destacar, que dado el peso que se da a este último aspecto, el diseño normativo contempló que, **dentro del órgano para la igualdad**, se genere una unidad **para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Órgano contará con un área especializada, denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres** y las funciones de esta área especializada consisten en:

- ser espacio de primer contacto con la eventual víctima,
- ofrecer información que oriente sobre los mecanismos institucionales para atender la violencia laboral contra las mujeres,
- asesorar y acompañar a quienes denuncien,
- proporcionar atención psicológica en caso que se requiera,
- elaborar proyectos de opiniones técnicas y recomendaciones para atender los casos.

Es decir, desde la ley se definen las acciones básicas que usualmente contempla un protocolo de atención de la violencia de género.

También en la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo se señala (art. 139 Ter, última reforma 21 de diciembre de 2023) que el órgano **deberá contar con la estructura administrativa necesaria y el presupuesto suficiente para el cumplimiento de sus funciones**, caso similar al del estado de Sonora: [La Unidad] contará con la estructura necesaria y el presupuesto suficiente para sus funciones. (Ley número 77 Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, última reforma publicada: 16 de enero de 2023. Art. 210.)

Elementos como el fortalecimiento normativo, la estructura, perfiles profesionales del personal adscrito y presupuesto, son aspectos fundamentales para cubrir el objetivo de incidir para modificar la cultura institucional en los parlamentos, sobre todo ante un problema tan delicado como lo es la atención a acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual al interior de los órganos legislativos. Presupuesto que de manera etiquetada tiene la Unidad para la Igualdad de género del Senado de la República desde el Presupuesto de Egresos de la Federación.

A continuación, se presenta la información sobre las 20 Unidades de Igualdad de Género que existen en ambas cámaras del Congreso de la Unión y en 18 estados o de la República.

Unidades de Igualdad de Género

Congreso de la Unión. Cámara de Senadores. Unidad Técnica para la Igualdad de Género, adscrita a la Mesa Directiva del Senado de la República. De acuerdo con su normativa interna esta Unidad tiene como objetivo ser la instancia responsable de institucionalizar la perspectiva de género al interior del Senado de la República. Es la instancia rectora de la política de igualdad entre las y los servidores públicos, de establecer nuevas relaciones laborales con el fin de transformar las estructuras y cultura institucional en la Cámara alta. Cuenta con diecisiete funciones, todas enfocadas al cumplimiento de dicho objetivo.

Destaca el tema del establecimiento para el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Senado de la República, para lo cual coordinarse con la Contraloría interna del Senado para dar seguimiento a los casos con la instancia en el Senado responsable de la investigación.

Asimismo, el coordinar el proceso de certificación y auditoría de mantenimiento en las normas oficiales mexicanas en materia de igualdad de género o bien, relacionarse con otras unidades similares en los estados.

Es importante señalar que la Unidad Técnica para la Igualdad de Género cuenta con un presupuesto etiquetado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, desde 2014, para, en un primer momento generar la Unidad y posteriormente para poder realizar todas sus atribuciones.

Entre otros aspectos relevantes de esta Unidad, la Ley Orgánica del Congreso de la Unión, establece que esta debe trabajar bajo la supervisión de la Comisión para la Igualdad de Género en el logro de sus objetivos y cumplir el Programa para la Igualdad de Género del Senado de la República.

Congreso de la Unión. Cámara de Diputados Unidad para la Igualdad de Género. Es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con el Estatuto respectivo. Tiene establecidas seis funciones, cuatro de ellas vinculadas al desarrollo de la política laboral para la igualdad y promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual al interior de la Cámara.

Dos funciones establecen la **vinculación con el Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género** para producir publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género y por otro lado contribuir en la producción y sistematización de información con perspectiva de género, en términos generales.

Poderes legislativos en los estados.

1. Aguascalientes. Unidad para la Igualdad de Género. Tanto su objeto como sus funciones están enfocadas al logro de la transversalidad de la perspectiva de género para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Legislativo. Incluida la NOM sobre igualdad Laboral y No Discriminación [NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación].

Se establecen unos Lineamientos para atender el objeto de la Unidad y en estos se señala la participación de otras áreas del Congreso que deben participar para dar cumplimiento al objetivo. Desde la Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género, la secretaría general y la propia Unidad, además de un mediador laboral.

2. Baja California. Unidad de Igualdad de Género. De manera prioritaria, el objeto se enfoca como área técnica de naturaleza consultiva encargada de analizar y

promover las acciones tendientes a **institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas del Congreso del Estado** y en segundo término en el ejercicio legislativo. Seis de nueve funciones se enfocan a acciones administrativas para la política laboral o administrativa de la transversalidad de la perspectiva de género y 3 a la asistencia técnica dirigida al ejercicio legislativo.

3. Baja California Sur. Unidad para la Igualdad de Género. Área responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la **cultura organizacional y administrativa**, a efecto de generar una cultura de igualdad y no discriminación. Nueve de 13 funciones se encuentran enfocadas al logro de ese objetivo. Entre ellas la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuestación del Congreso del Estado y Elaborar el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Congreso del Estado. Y cuatro de 13 funciones enfocadas a la asistencia técnica con el trabajo legislativo y de comisiones legislativas.

4. Campeche. Oficina de Igualdad de Género, es el área de coordinación, que será la encargada de diseñar e implementar las estrategias para la transversalización de la igualdad y perspectiva de género. De siete funciones 6 de ellas están enfocadas a la parte administrativa, de política de igualdad laboral y promoción de espacios libres de acoso y hostigamiento laboral. Solamente una vinculada a la producción de información con perspectiva de género, sin especificar el trabajo legislativo.

5. Colima. Unidad de Igualdad y Equidad de Género. Es un área administrativa que depende de la Secretaría General encargada de proporcionar **acompañamiento en los casos de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual y/o de género presentados en el entorno laboral del Poder Legislativo del estado**, así como, de generar acciones con perspectiva de género para prevenir dichas conductas.

De diez funciones establecidas para la Unidad, todas están destinadas al logro del objetivo planteado. Es decir, claramente se busca la transversalidad de la perspectiva de género al interior del Congreso del estado, para la prevención de la violencia de género. Establece la atribución de generar un protocolo de atención y sanción de esta violencia. El cual, incluirá las facultades de las áreas administrativas que intervengan en el procedimiento e incluirá las acciones necesarias para la adecuada prevención, detección y atención en casos.

Asimismo, determina que se debe incentivar la denuncia en el entorno laboral del Congreso. Brindar asesoría y canalizar con las instancias correspondientes a las

probables víctimas para su atención y acompañamiento jurídico, psicológico y médico restaurativo de primer contacto. Así como establecer las medidas de protección aplicables para salvaguardar su integridad física, mental y psicológica en los casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual y/o laboral. **Para cumplimentar las funciones de la Unidad se señala que esta se debe coordinar con la Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género.**

6. Chihuahua. Unidad de Igualdad de Género. Mecanismo de coordinación para la institucionalización de la perspectiva de género, misma que será la encargada de diseñar e implementar las estrategias para la transversalización de la misma; De siete funciones 6 de ellas están enfocadas a la parte administrativa, de política de igualdad laboral y promoción de espacios libres de acoso y hostigamiento laboral. Solamente una vinculada a la producción de información con perspectiva de género, sin especificar el trabajo legislativo

7. Coahuila. Unidad de Género. Será responsable de asegurar la **institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional del Congreso del Estado.** De once funciones establecidas, siete están diseñadas para direccionar la política laboral de igualdad al interior del Congreso, promoción de ambiente libre de violencia, con atención a la prevención del acoso y el hostigamiento sexual en el Congreso del Estado y la elaboración del protocolo de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual.

Por otra parte, cuatro funciones están diseñadas para la elaboración de estudios que se refieran a la igualdad de género, así como en anteproyectos para adecuar la normatividad existente con perspectiva de género; trabajo con diputadas y diputados, y personal del Congreso en formación de perspectiva de género y tareas de asesoría legislativa en igualdad de género y apoyo a la Comisión para la Igualdad y No Discriminación en las acciones o proyectos que realice.

8. Estado de México. Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia. Tiene como objetivo: Implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como unidad de consulta y asesoría en la materia en el Poder Legislativo. Depende de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México. Las funciones de la Unidad se establecen en el Manual General de Organización de esa Secretaría del Poder Legislativo. Sus cinco atribuciones se enfocan al trabajo al interior del Congreso para coordinar y promover acciones, planes y programas que sean realizados con enfoque de igualdad y no discriminación, mediante la transversalización sensible al género y libre de violencia que garantice una cultura de paz al interior del Poder Legislativo. Asimismo,

acciones para favorecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y se elimine la discriminación.

9. Guerrero. Unidad para la Igualdad de Género. Órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional y administrativa, a efecto de generar una cultura de no discriminación, exclusión y hostigamiento hacia las mujeres reconocimiento y respeto de sus derechos humanos. No se establecen funciones.

10. Hidalgo. Unidad Institucional de Género, es el Órgano del Congreso del Estado, encargado de la institucionalización de la perspectiva de género, como política de equilibrio y eje rector en las actividades administrativas y técnicas, así como en las relaciones laborales entre el personal y servidores públicos integrantes del Poder Legislativo. Tiene establecidas nueve funciones, seis de ellas están diseñadas para la atención administrativa sobre las relaciones laborales en el Congreso. Y tres funciones están dirigidas a desarrollar el trabajo técnico de acompañamiento legislativo en materia de perspectiva de género, erradicación de la violencia contra la mujer, erradicación de la discriminación e igualdad real entre mujeres y hombres en que participe el Congreso.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, establece que la Unidad de Género debe coordinarse para la ejecución de sus funciones con las presidencias de las Comisiones de **Seguridad Ciudadana y Justicia, Derechos Humanos y Atención de las personas con Discapacidad e Igualdad de Género.**

11. Jalisco. Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación. Es el órgano técnico, con autonomía técnica, que depende de la Asamblea y tiene por objeto la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con su reglamento interno. Contempla siete funciones para cumplir su objetivo. Seis de ellas relacionadas con la cultura organizacional para promover políticas laborales dirigidas a generar mecanismos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promover un ambiente libre de violencia. Solo una función se enfoca a impulsar la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales, pero dentro del proceso de institucionalizar la perspectiva de género en el Congreso. **La Ley Orgánica señala que la Unidad contará con los elementos y la infraestructura adecuada para su funcionamiento.**

12. Nayarit. Unidad para la Igualdad de Género. Es la encargada de diseñar e implementar las estrategias para la transversalización de la perspectiva de género y una política protectora de derechos humanos e igualdad sustantiva, a través del fomento, promoción y generación de acciones y políticas públicas. Esta Unidad,

funciona como Comité, se integrará por la persona que ejerza la presidencia o titularidad de la Comisión de Gobierno, de la Comisión Legislativa de Igualdad de Género y Familia, de la Secretaría General, de la Oficialía Mayor y de la Contraloría Interna.

De ocho funciones que se le asignan, siete se enfocan a atender el objetivo de la transversalidad de género al interior. De manera relevante destaca el desarrollo de protocolos para intervenir ante casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual al interior del Congreso. Así como la cultura organizacional a favor de la igualdad de género. Una función puede estar más enfocada a la asistencia técnica legislativa en tanto se especifica que la Unidad debe participar en el cumplimiento de las obligaciones contraídas en los tratados y convenciones internacionales de derechos humanos.

Asimismo, **La Ley orgánica establece la regulación de funcionamiento del Comité, que es la figura que la ley establece para la Unidad.**

13. Nuevo León. Unidad de Género: Instancia técnica responsable de institucionalizar la perspectiva de género dentro del Congreso. Promover la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres y lograr una efectiva transversalización de la perspectiva de género. De diez funciones establecidas, nueve están diseñadas para el logro de estos objetivos de transversalización al interior del Congreso y una se enfoca a servir como órgano de consulta y asesoría del Congreso en materia de equidad e igualdad de género cuando se le requiera.

14. Puebla. Unidad para la Igualdad de Género. Órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional. De catorce funciones establecidas ocho están diseñadas para el logro del objetivo a favor de la cultura institucional, prevención y atención de casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, seguimiento a la certificación de las normas oficiales de igualdad laboral y no discriminación. Cuatro funciones se enfocan a participar en investigaciones, proceso editorial y difusión de las mismas ante la opinión pública; seguimiento a políticas públicas del poder ejecutivo; difusión de indicadores para identificar avance de los programas orientados a cerrar brechas de desigualdad en el poder legislativo.

En el caso de la Unidad para la Igualdad de Género en Puebla se establece la supervisión por la Comisión de Igualdad de Género, aunque la adscripción es directa a la Junta de Coordinación Política.

15. Quintana Roo. Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo. Órgano especializado con

autonomía técnica y de gestión para institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional y en la prevención y atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género entre las personas que trabajen o transiten por el Congreso del estado. De quince funciones que le corresponden al órgano, doce están enfocadas a estos objetivos de transformar la cultura institucional y dos corresponden a realizar investigación para contribuir en la toma de decisiones legislativas para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres; así como desarrollar opiniones técnicas para incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de análisis, discusión y dictaminación presupuestal a cargo del Poder Legislativo del Estado.

Por otra parte, en la **Ley Orgánica del estado, se establece que, como parte del órgano para la igualdad de género, éste deberá de contar con un área especializada, denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres**, que tiene diversas funciones específicas como lo son el tipo de atención inmediata a las personas que denuncien, orientar sobre los medios institucionales ante tales casos, brindar atención y acompañamiento a las personas que denuncien, incluyendo el apoyo psicológico y elaborar opiniones técnicas sobre las situaciones respectivas.

16. San Luis Potosí. Unidad para la Igualdad de Género. Es la responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional del Congreso del Estado. De siete funciones establecidas seis están enfocadas a la cultura institucional y el desarrollo de políticas laborales a favor de la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia de género al interior del Congreso. Una función establece la colaboración con el Instituto de Investigaciones Legislativas para la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización y cultura organizacional con perspectiva de género.

17. Sonora. Unidad Técnica para la Igualdad de Género. Establece la adscripción a la Mesa Directiva del Congreso y determina que la Unidad contará con la estructura necesaria, así como el presupuesto suficiente para sus funciones. Para atender este propósito se le asignaron quince funciones, doce de las cuales se enfocan a atender la cultura institucional, desarrollar políticas laborales a favor de la igualdad de género, prevención y atención de la violencia laboral, promover medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, realizar diagnósticos sobre la cultura institucional. Dos de las funciones se enfocan a dar seguimiento al cumplimiento de obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres y publicar contenidos editoriales para consolidar la perspectiva de género en el Poder Legislativo.

18. Tamaulipas. Unidad de Género de los integrantes de sus servicios parlamentarios, administrativos y financieros, la cual dependerá de la Secretaría General. No se especifican sus funciones.

Análisis de los argumentos 6 y 7

Sobre los postulados en los puntos 6 y 7 de la iniciativa en donde se afirma que:

6. A nivel mundial, según datos extraídos de *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, 17.9% de las personas asalariadas respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológico durante su vida laboral; no obstante, esta se presenta de manera diferenciada entre hombres y mujeres. La modalidad más común en los hombres fue violencia y acoso físico, mientras que para las mujeres fue la violencia y acoso sexual (8,2 por ciento de las mujeres frente al 5,0 por ciento de los hombres)⁴.
7. Asimismo, los resultados de la encuesta mostraron que hay una mayor probabilidad de que mujeres jóvenes sufran violencia y acoso sexual que en el caso de hombres jóvenes, y que las probabilidades de denuncia de violencia y acoso sexuales son casi el doble entre mujeres migrantes que entre las no migrantes.

Los datos estadísticos ofrecidos en estos puntos son una muestra de la cotidianidad de la violencia y acoso en el trabajo y la distinción por tipo de violencia que viven hombres y mujeres en este ámbito laboral. El acoso sexual es más alto para las mujeres que para los hombres. Con esta información se busca soportar la necesidad de cambiar de nombre al CELIG por el de Unidad de Igualdad de Género. Sin embargo, como se ha dicho y como la iniciativa de decreto propuesta las mantiene, las funciones del actual Centro de Estudios están en su mayoría diseñadas para el acompañamiento técnico del trabajo legislativo de diputadas y diputados del Congreso.

Las funciones vigentes y que no se proponen modificar en la iniciativa, son las siguientes:

- I. Elaborar un programa anual de actividades e investigaciones estableciendo los criterios y acciones de investigación;
- II. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso;

⁴ Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

- III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;
- IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;
- V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género;
- VI. Establecer los mecanismos de colaboración y coordinación con Instituciones afines para el cumplimiento de sus objetivos;
- VII. Asesorar al Congreso en la asignación de recursos públicos en el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;
- VIII. Realizar seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género, y
- IX. Difundir de manera periódica, sistematizada y mediante indicadores que permitan identificar el avance de las metas y objetivos de los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como de las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo Local.
- X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

Sobre estas funciones establecidas en el artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, destacan la II y la X, que están en mayor correlación con los objetivos y funciones que se han señalado suelen atender las Unidades de Igualdad de Género. El resto están diseñadas para facilitar información, datos y conocimiento especializado sobre la situación de las mujeres para la toma de decisiones legislativas; orientan y acompañan técnicamente el trabajo legislativo desde el información y análisis técnico sobre igualdad sustantiva y los derechos humanos de las mujeres.

Ahora bien, en cumplimiento a la fracción X, el CELIG diseñó, ha implementado y ha dado seguimiento a la instrumentación del **Protocolo para fortalecer la Igualdad sustantiva y no Discriminación en razón de Género en el Congreso de la Ciudad de México**⁵ el cual fue aprobado en agosto de 2021 por la Junta de Coordinación Política de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México. El

⁵ Aprobado mediante acuerdo de la Junta de Coordinación Política I Legislatura de fecha 26 de agosto de 2021 JUCOPO/CCM/IL/III-1/212/2021 publicada en la Gaceta Parlamentaria I Legislatura/No. 658 de fecha 27/08/2021

CELIG ha instrumentado las acciones que le corresponden y dado seguimiento a las acciones institucionales que realizan las distintas áreas del Congreso que participan en este Protocolo.

Desde esta misma herramienta y con base en el *Objetivo específico 3 Implementar acciones para prevenir y atender la violencia por razón de género, estrategia 3.1. Promover un clima laboral libre de violencia y no discriminación, a través de la realización de acciones de prevención, atención y promoción y la actividad enlistada con el número 3.1.1. Diseñar y elaborar el Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México*, el CELIG es responsable de diseñarlo. (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, 2021, pág. 37).

Por lo anterior se observa que **es competencia institucional del CELIG la elaboración del Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres del Congreso de la Ciudad de México** desde el Protocolo para fortalecer la Igualdad sustantiva y no discriminación en razón de género en el Congreso de la Ciudad de México.

Por lo cual, se considera que, la función décimo primera que se propone adicionar con la iniciativa, que se refiere a:

XI. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

Puede ser adicionada como una atribución más al CELIG, sin que necesariamente esta adición implique que el objetivo central del Centro cambie y se transforme al de una unidad de igualdad de género. Dado que para ello hace falta desarrollar y otorgar más funciones como unidad para que fuera coincidente con el resto de unidades existentes, como se ha mostrado en el apartado anterior.

Adicional a lo anterior es menester subrayar que el CELIG ya ha diseñado una **propuesta de Protocolo de actuación para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual al interior del Congreso de la Ciudad**⁶, el cual fue elaborado de acuerdo a los estándares propuestos por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México con base en el Manual para la elaboración y

⁶ Enviado por oficio CCM/CELIG/IIL/194/2023 a la presidencia e integrantes de la JUCOPO del Congreso de la Ciudad de México.

seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual (Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno de la Ciudad de México y Secretaría de las Mujeres de la CDMX, 2020).

Asimismo, la creación del Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso de la Ciudad de México es un planteamiento del manual (Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno de la Ciudad de México y Secretaría de las Mujeres de la CDMX, 2020, pág. 71); dicho Comité fungirá como la autoridad investigadora reconocida en la Ley de responsabilidades administrativas de la Ciudad de México.

Al respecto, es necesario resaltar que, para fortalecer normativamente la orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género que se presenten al interior del Congreso y vigilar su cumplimiento, es necesario modificar otro instrumento normativo que establezca medidas administrativas a ser tenidas en cuenta. En particular nos referimos a la **Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México**, que no tiene incorporada como falta administrativa el acoso sexual ni el hostigamiento sexual. Dicha inclusión en esta Ley, dotaría de herramientas a las instancias de investigación internas a las dependencias, como las contralorías internas, para investigar, determinar y sancionar a las personas que sean encontradas responsables de un acto de acoso y/o hostigamiento sexual, independientemente de los procedimientos legales al exterior de la institución. Sería necesario, además, señalar que las investigaciones administrativas deben incorporar la perspectiva de género.

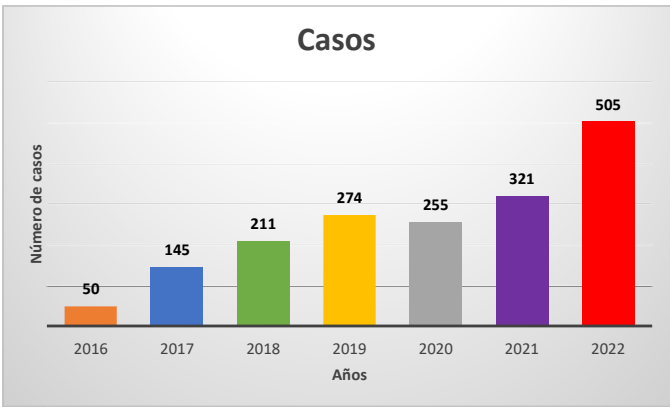
Análisis del argumento 8

Sobre el argumento enumerado con el número 8 en donde la propuesta legislativa afirma que: *En México, de acuerdo con la ENDIREH 2021, el tipo de violencia más común en el ámbito laboral fue la discriminación: 18.1% de las trabajadoras mexicanas enfrentaron al menos un acto de discriminación a lo largo de su vida laboral, seguido de violencia sexual con el 14.4%; violencia psicológica 12.2% y; violencia física 1.9%. Estas violencias no fueron ejercidas únicamente por personas con jerarquía superior, sino también por parte de compañeros de trabajos que representaron el 34.2%; el patrón o jefe con el 21.7% y supervisor, capataz, coordinador que representaron el 10.7% de los casos.*

El trabajo institucional para atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de las entidades y dependencias es indudablemente un tema central en el diseño de la política institucional para promover el cambio de la cultura organizacional a favor de una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Por ello,

desde el Instituto Nacional de las Mujeres se han impulsado proyectos que generan productos como el citado *Manual para la elaboración y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual*, que elaboró el gobierno de la Ciudad de México desde la Secretaría de las Mujeres, bajo el auspicio del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2020, a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres.

En este mismo sentido el INMUJERES documenta las denuncias sobre casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se presentan en dependencias de la APF. A continuación, se presentan los datos del Informe 2021 Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (Instituto Nacional de las mujeres, 2023) y el dato del Informe correspondiente a 2022:



Casos de hostigamiento sexual y acosos sexual. Elaboración propia con base en los informes de INMUJERES 2021 y 2022

Como puede observarse en la gráfica de arriba se ha incrementado el número de casos denunciados en las dependencias de la APF. Se ha pasado de 50 casos denunciados en 2016 a 505 en 2022. Y de 2021 a 2022, el incremento ha sido de un 57%. Lo que puede estar en relación con la difusión de esta política y un mayor conocimiento de las víctimas para poder denunciar. Sin embargo, lo que es un hecho, es que el acto concreto del hostigamiento sexual y el acoso sexual ha crecido una vez instaurada una política. Lo que implica que, las instituciones de gobierno responsables de atender este problema de violencia institucional deben contar con alguna estructura, personal y mecanismos que garanticen la atención y erradicación de este problema.

De acuerdo con el Informe 2022, 89% de las víctimas que denunciaron haber padecido una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual al interior de las instituciones del gobierno federal fueron mujeres:

Sexo de la víctima

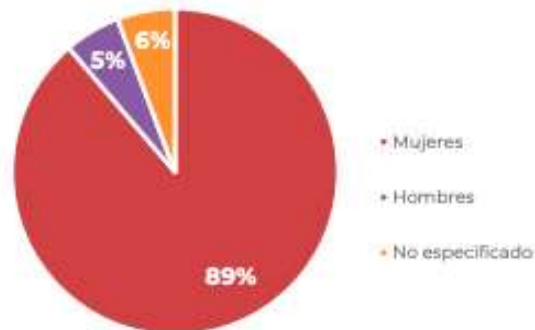


Imagen tomada del Informe 2022 Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, p. 21

Dada esta realidad, de la que podemos conocer los datos sobre las denuncias sobre acoso sexual y hostigamiento sexual en otros espacios laborales, es indudable la urgencia por atender el tema que nos ocupa al interior del Congreso de la Ciudad de México; pero también es innegable que es necesario establecer en la propia Ley Orgánica y Reglamento del Congreso de la Ciudad de México las condiciones que se requieren para dar una debida atención a este problema de violencia en el ámbito laboral. Se requiere desde una modificación en la estructura institucional del CELIG, condiciones físicas que garanticen la privacidad de las mujeres y personas que denuncien este tipo de actos y establecer perfiles de personal profesional que se requiere para atender el acoso sexual y el hostigamiento sexual, entre otras.

Análisis del argumento 9

Sobre el numeral 9 de la propuesta legislativa afirma que: *la presente iniciativa tiene como finalidad principal llevar a cabo una transformación en la estructura y funciones del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la Ciudad de México. Con este propósito, se propone que el CELIG evolucione y se convierta en la Unidad de Igualdad de Género y entre sus funciones esté diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento del mismo.*

Al respecto, como se ha reconocido, la iniciativa propone la adición de la fracción XI al artículo 508 del Reglamento, sin modificar las existentes:

Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, Artículo 508	
Contenido actual	Propuesta legislativa
I. Elaborar un programa anual de actividades e investigaciones estableciendo los criterios y acciones de investigación;	I. Elaborar un programa anual de actividades e investigaciones estableciendo los criterios y acciones de investigación;
II. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso;	II. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso;
III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;	III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;
IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;	IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;
V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género;	V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género;
VI. Establecer los mecanismos de colaboración y coordinación con Instituciones afines para el cumplimiento de sus objetivos;	VI. Establecer los mecanismos de colaboración y coordinación con Instituciones afines para el cumplimiento de sus objetivos;
VII. Asesorar al Congreso en la asignación de recursos públicos en el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;	VII. Asesorar al Congreso en la asignación de recursos públicos en el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;
VIII. Realizar seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género, y	VIII. Realizar seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género, y
IX. Difundir de manera periódica, sistematizada y mediante indicadores que permitan identificar el avance de las metas y objetivos de los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como de las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo Local.	IX. Difundir de manera periódica, sistematizada y mediante indicadores que permitan identificar el avance de las metas y objetivos de los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como de las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo Local.
X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.	X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.
	XI. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento del mismo.

Por lo cual, conforme a la información desarrollada en esta opinión técnica, desde este Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, se considera, que

es adecuado adicionar la fracción XI que se propone, dado que no modifica de fondo los objetivos, funciones y el nombre del CELIG.

Dado que, para transformarse en Unidad de Igualdad de Género habría que adicionar más atribuciones, como las que tienen las 20 unidades de igualdad de género en los congresos de los estados y en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores, que de manera estratégica buscan institucionalizar en las estructuras y prácticas organizacionales una cultura laboral a favor de la igualdad sustantiva y no discriminación. De manera sintética se pueden identificar como funciones de las unidades de igualdad de género:

- ♦ Realizar diagnósticos sobre la situación organizacional y laboral al interior del Congreso, para identificar los avances, obstáculos y áreas de oportunidad en la transversalidad de la perspectiva de género.
- ♦ Actualizar el Programa o Protocolo para la Igualdad Sustantiva y No Discriminación del Congreso, el cual será el instrumento que rijan la política interna para avanzar la igualdad al interior del parlamento.
- ♦ Dar seguimiento y evaluar la instrumentación del Programa o Protocolo de Igualdad Sustantiva y No Discriminación del Congreso, para lo cual deberá diseñar indicadores de género.
- ♦ Promover en conjunto con las instancias competentes ambientes libres de acoso y hostigamiento sexual, así como de acoso laboral, en todas las áreas de trabajo en el Congreso.
- ♦ Atender y dar seguimiento, con base en el Protocolo de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual los casos que se presenten en las instancias correspondientes.
- ♦ Coadyuvar con Servicios Parlamentarios el establecer un Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria con perspectiva de género al interior del Congreso, para garantizar la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y cerrar brechas de desigualdad.
- ♦ Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva de género, sin menoscabo de los principios rectores de legalidad, eficiencia, probidad, objetividad, calidad, imparcialidad, competitividad, mérito y profesionalismo;
- ♦ Capacitar al personal administrativo de todos los niveles en materia de igualdad sustantiva para la transversalización de la perspectiva de género al interior de sus áreas;
- ♦ Gestionar la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación que otorgan la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres, con base a

la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- ♦ Colaborar con los centros de estudios para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;
- ♦ Diseñar y dar seguimiento a la instrumentación de acciones afirmativas para garantizar el derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres en la estructura administrativa del Congreso.
- ♦ Promover el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista en el quehacer institucional y comunicacional del Congreso.
- ♦ Elaborar y remitir a la Comisión de Igualdad de Género los informes de evaluación periódica que den cuenta de los resultados y nivel de cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas para promover la igualdad de género en el Congreso.

Asimismo, como se ha mencionado, sería deseable que en la Ley Orgánica y el Reglamento del Congreso de la Ciudad de México se establezca una **figura institucional al interior del CELIG que considere las condiciones mínimas para atender de manera institucional el acoso y el hostigamiento sexual**. Se tienen como ejemplos los casos del poder legislativo de Quintana Roo o Nayarit, descritos en el análisis del apartado 5 de este documento.

Análisis del argumento 10

Sobre el número 10, la propuesta legislativa afirma que: El objetivo fundamental de esta propuesta es institucionalizar la perspectiva de género en el ámbito legislativo y llevar a cabo acciones institucionales concretas orientadas a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del Congreso de la Ciudad de México. Con este cambio, se busca fortalecer y consolidar los esfuerzos encaminados a fomentar un entorno más inclusivo y equitativo, donde la igualdad de género sea un principio rector en todas las actividades y decisiones legislativas.

Al respecto de lo cual es preciso señalar que el Centro de Estudios Legislativos fue creado en 2018, a través de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, e inició funciones en enero de 2019. El Centro es un órgano de apoyo técnico para las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, y su misión es realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México, con el objeto de que la legislación y otros ordenamientos jurídicos que expida el Congreso promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres de manera objetiva, imparcial y oportuna,

enriqueciendo así el trabajo legislativo mediante información analítica y servicios de apoyo técnico.

Sin embargo, también ha cumplido las atribuciones que tiene establecidas asociadas al desarrollo de una política laboral para la igualdad de género e incidencia en la transformación de la cultura organizacional, a través del cumplimiento de la fracción X del artículo 508 del Reglamento del Congreso, al haber diseñado, instrumentado y dado seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso de la Ciudad de México.

A manera de conclusiones y observaciones sobre los argumentos analizados:

1. El poder legislativo en México, a través de los Congresos legislativos, ha incorporado mecanismos de adelanto de las mujeres. En 20 congresos, incluido el Congreso de la Unión, se cuenta con Unidades de Igualdad de Género. En 7 entidades, incluido el Congreso de la Unión y la Ciudad de México, se cuenta con Centros de Estudios Legislativos.

Las Unidades de Género y los Centros de Estudios Legislativos son Mecanismos de adelanto de las mujeres (MAM) que tienen impacto concreto al interior de los Congresos, pero con objetivos y funciones diferentes, que pueden complementarse y relacionarse, incluso desde el propio marco normativo.

Lo ideal para el Congreso de la Ciudad de México sería contar tanto con el actual Centro de Estudios Legislativos como con la Unidad para la Igualdad de Género.

2. En el poder ejecutivo las unidades para la igualdad de género tienen como objetivo primordial: el proponer mecanismos y estrategias para incorporar y transversalizar la perspectiva de género en el interior de las instituciones de la Administración Pública.

En el poder legislativo las unidades tienen la finalidad de **institucionalizar en las estructuras y prácticas organizacionales una cultura laboral a favor de la igualdad sustantiva, no discriminación y vida libre de violencia laboral y**, en algunos casos en procesos de certificación de normas oficiales para la igualdad laboral.

Por tanto, es recomendable que la propuesta de la iniciativa de la diputada López Bayghen, sea incorporada como una función décimo primera al artículo 508, sin necesariamente cambiar el nombre del Centro por unidad de igualdad de género, dado que la mayor parte de sus funciones corresponde con el objeto de los centros de estudios legislativos.

Sin embargo, sería conveniente fortalecer la normativa del CELIG al añadir esta función que abona al cambio de la cultura organizacional.

Como parte de una cultura institucional a favor de la igualdad y no discriminación, debe también considerarse que el Congreso cuente con un código de ética y políticas institucionales a favor de la igualdad y una política de cero tolerancia a la violencia de género.

3. El en poder legislativo en México, los centros de estudios legislativos tienen como objetivo primordial: apoyar en forma objetiva, imparcial y oportuna el trabajo legislativo mediante la información analítica y servicios de apoyo técnico que contribuya a promover el adelanto de las mujeres y la igualdad de género. En estos se coordina y supervisa la información analítica y servicios de apoyo técnico de carácter jurídico, legislativo, histórico, sectorial, estadístico, económico, político y social, desde la perspectiva de género y sobre los derechos de las mujeres, para enriquecer y orientar el trabajo parlamentario, así como investigaciones y estudios comparados desde la perspectiva de género.

4. Como ejemplos destacados de las unidades de igualdad de género la del Senado de la República y la del Congreso del Estado de Puebla tienen como objetivo ser las instancias responsables de institucionalizar la perspectiva de género al interior de los órganos parlamentarios. Tienen a su cargo la política de igualdad entre las y los servidores públicos, de establecer nuevas relaciones laborales con el fin de transformar las estructuras y cultura institucional. La Unidad del Congreso de Puebla tiene atribuciones muy detalladas en el marco normativo que la regula, principalmente enfocadas a la cultura laboral, y en menor medida a seguir las políticas públicas del poder ejecutivo.

5. Sobre este punto, se coincide con que la participación de las 20 unidades de igualdad de género que existen en los Congresos legislativos tiene una vertiente dirigida a abordar la problemática de la violencia contra las mujeres consecuencia de una cultura institucional sexista.

Por ello se considera que es relevante tener en cuenta la figura normativa existente en el Congreso de Quintana Roo, que crea el Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo y tiene como función principal modificar la cultura institucional a favor de la igualdad de género y la vida libre de violencia de género.

Por ello, **dentro del Órgano de Igualdad, se crea una unidad para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Órgano contará** (indica la ley)

con un área especializada, denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres y establece en la ley funciones y características particulares para la atención. También en la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo se señala que el Órgano de Igualdad **deberá contar con la estructura administrativa necesaria y el presupuesto suficiente para el cumplimiento de sus funciones.**

Elementos como el fortalecimiento normativo, la estructura, perfiles profesionales del personal adscrito al área y presupuesto, son aspectos fundamentales para cubrir el objetivo de incidir para modificar la cultura institucional en los parlamentos, sobre todo ante un problema tan delicado como lo es la atención a acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual al interior de los órganos legislativos.

6 y 7. En estos puntos, los datos estadísticos que se presentan en la iniciativa sobre el acoso y hostigamiento sexual buscan dar soporte a la propuesta de cambiar de nombre al CELIG por el de Unidad de Igualdad de Género.

Se considera que, la función décimo primera que la iniciativa propone adicionar y que se refiere a:

XI. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo.

Puede ser adicionada como una atribución más del CELIG, sin que necesariamente esta adición implique que el objetivo nuclear del Centro cambie. **También se considera que con el cambio de nombre no es suficiente para transformarse y consolidar una unidad de igualdad de género.** Dado que, para ello, hace falta desarrollar y establecer otros objetivos y funciones para que se contemple de forma adecuada como unidad para la igualdad, en coincidencia con el resto de unidades existentes, de acuerdo con la normativa comparada, como se ha mostrado en el desarrollo de esta opinión técnica.

Por otro lado, la iniciativa no modifica las atribuciones actuales del CELIG y se destaca que entre ellas se encuentra vigente una función que, de manera explícita, abona a la promoción de una cultura organizacional a favor de la igualdad de género, atribución que se ha cumplido mediante el Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso de la Ciudad de México

Ahora bien, se considera que una manera de fortalecer la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se presenten en todas las dependencias

de la Ciudad de México y de forma particular al interior del Congreso de la Ciudad de México, debe ser la modificación de la **Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México**, que no tiene incorporada como falta administrativa el acoso sexual ni el hostigamiento sexual y es necesario reformarla en ese sentido.

8. Cuando existe, se desarrolla y difunde una política institucional contra el acoso sexual y el hostigamiento sexual, el número de casos de denuncia crecen, como lo muestran los registros de los informes gubernamentales sobre la materia.

Dado este crecimiento, se considera que es necesario establecer en la propia Ley Orgánica y Reglamento del Congreso de la Ciudad de México las condiciones que se requieren para dar una debida atención a este problema de violencia en el ámbito laboral. Se requiere desde una modificación en la estructura institucional del CELIG, condiciones físicas que garanticen la privacidad de las mujeres y personas que denuncien este tipo de actos y establecer perfiles de personal profesional, contar con recursos materiales, que se requiere para atender debidamente este problema con respeto a los derechos humanos de las víctimas, además de la aprobación en sí del Protocolo de violencia de género.

9. Conforme a la información desarrollada en esta opinión técnica, desde este Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, se considera, que es adecuado adicionar la fracción XI que se propone, dado que no modifica de fondo los objetivos y funciones vigentes del CELIG.

Por otro lado, sería deseable que en la Ley Orgánica y el Reglamento del Congreso de la Ciudad de México se establezca una **figura institucional al interior del CELIG, como un área/unidad especializada, que considere las condiciones mínimas para atender de manera institucional el acoso sexual y el hostigamiento sexual**. Se tienen como referencia los casos del poder legislativo de Quintana Roo o Nayarit descritos en el análisis del apartado 5 de este documento y señalados párrafos arriba.

10. Como se desarrolla en esta opinión, el CELIG actualmente tiene establecida una atribución asociada al desarrollo de una política laboral para alcanzar la igualdad de género que contribuye a la transformación de la cultura organizacional; esto se da a través del cumplimiento de la fracción X del artículo 508 del Reglamento del Congreso, al haber diseñado, instrumentado y dado seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso de la Ciudad de México.

Dado lo anterior, se reitera que se considera adecuado adicionar la fracción XI al CELIG, conforme lo propone la iniciativa que se comenta y, al mismo tiempo, que se adicione en la Ley Orgánica y el Reglamento del Congreso un cambio normativo que establezca, dentro del CELIG, un área especializada en la atención de la promoción de la política laboral, la no discriminación y la violencia de género, que tiene una de sus mayores expresiones en el ámbito laboral en la forma del acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Algunas ideas a considerar para la reforma legislativa

Con base a los argumentos analizados y los comentarios vertidos en esta opinión técnica, desde el CELIG se sugieren los siguientes ajustes a la iniciativa comentada:

1. Mantener el nombre del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género en todos aquellos artículos en los que se propone cambiar el nombre por el de Unidad de Igualdad de Género, tanto en la Ley Orgánica del Congreso como en el Reglamento del mismo.

2. Se está de acuerdo en adicionar la fracción décimo primera a las funciones del CELIG en el artículo 508.

3. Se sugiere que, en el apartado correspondiente al artículo 104 de la Ley Orgánica del Congreso (LOC) en el cual se propone adicionar e iniciar el artículo con el párrafo:

Artículo 104. La Unidad de Igualdad de Género, es un órgano administrativo que tiene el objetivo de institucionalizar la perspectiva de género y realizar las acciones institucionales tendentes (sic) a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Congreso de la Ciudad.

Se propone que se mantenga el nombre del CELIG y que el contenido del párrafo anterior se traslade como antepenúltimo párrafo de dicho artículo 104, de la siguiente manera:

Artículo 104. El Centro de Estudios Legislativos para la igualdad de Género, es un órgano [...] servicios de apoyo técnico.

Asimismo, el Centro [...] el avance de sus metas respectivas.

Para institucionalizar la perspectiva de género y realizar las acciones tendientes a transformar la cultura organizacional al interior del Congreso de la Ciudad, a favor de la igualdad sustantiva, la no discriminación y para la atención de los casos de violencia de género que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género contará con un área especializada denominada Unidad de igualdad de género y atención a la violencia de género.

En el actual penúltimo párrafo se propone adicionar lo resaltado en negritas:

Los recursos para la operación del Centro formarán parte del presupuesto del Congreso de la Ciudad de México **y este deberá permitirle al Centro cubrir con sus funciones.**

La directora del Centro, deberá contar con la trayectoria y perfil profesional acordes al cargo.

Por último, se propone adicionar un último párrafo:

El CELIG y la **Unidad de igualdad de género y atención a la violencia de género** deberán contar con la estructura administrativa necesaria y el personal con los perfiles profesionales adecuados para cumplir las funciones que al Centro le corresponden.

4. En cuanto al Reglamento del Congreso de la Ciudad de México se sugiere mantener el nombre del Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género en todos aquellos artículos en los que solo se propone cambiar el nombre por el de Unidad de Igualdad de Género.

6. Para la Sección Sexta (artículo 508 del Reglamento) se propone mantener el primer párrafo tal como se encuentra vigente y la parte correspondiente a la propuesta de la iniciativa sobre la unidad de igualdad de género, se sugiere adicionarla antes de la vigésima función décima y la décima primera que la iniciativa propone añadir; para quedar como sigue:

Artículo 508. El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género al que refiere la Ley, es un área técnica que apoyará las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones:

I-IX [se mantienen como están vigentes.]

Se propone añadir el siguiente párrafo:

Para institucionalizar la perspectiva de género y realizar las acciones tendientes a transformar la cultura organizacional al interior del Congreso de la Ciudad, a favor de la igualdad sustantiva, la no discriminación y para la atención de los casos de violencia de género que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género contará con un área especializada denominada Unidad de igualdad de género y atención a la violencia de género, que tendrá las siguientes atribuciones:

X. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo. (Función vigente).

XI. Diseñar, implementar y dar seguimiento al Protocolo de orientación y acompañamiento en los casos de violencia de género al interior del Congreso, vigilando el cumplimiento que den al mismo. (Función que la iniciativa propone adicionar.

Asimismo, se propone adicionar el siguiente párrafo al final del artículo 508.

Para cumplir debidamente con sus funciones el CELIG y la Unidad de igualdad de género y atención a la violencia de género deberán contar con la estructura administrativa necesaria y el personal con los perfiles profesionales adecuados para cumplir las funciones que al Centro le corresponden.

Bibliografía

- ALDF. (2018, mayo 04). *Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México*. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_ORGANICA_DEL_CONGRESO_DE_LA_CDMX_7.2.pdf
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género. (s/i de Agosto de 2021). *Protocolo para fortalecer la Igualdad sustantiva y no discriminación en razón de género en el Congreso de la Ciudad de México*. Obtenido de https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2021/08/2021.08.09-ProtocoloForta-NoDis-IgualSus-VerFINAL.pdf
- Corona, M. P. (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la administración pública*. CDMX, México.
- Cortés Cid, M. (2024, febrero). *Importancia de los mecanismos para la institucionalización de la perspectiva de género en el poder legislativo*. *Encuentro Nacional de Unidades de Igualdad de Género en los Poderes Legislativos*. Puebla, Puebla.
- Honorable Congreso del Estado dePuebla. (2022, febrero 10). *Unidad para la Igualdad de Género*. Retrieved from https://www.congresopuebla.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=12227
- Instituto Nacional de las mujeres. (2023, septiembre). *Informe 2022 Denuncias de Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno de la Ciudad de México y Secretaría de las Mujeres de la CDMX. (2020). *Manual para la elaboración y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual*. Ciudad de México, México.
- Instituto Nacional de las mujeres, Gobierno del Estado de Coahuila. (s/i de s/i de s/i). *Modelo de creación de Unidades de Género*. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/Coah_MA6_Modelo_UG_2012.pdf

- Juárez Pérez, M., Quintero Moreno, K., Briseño Castellanos, M., Cortés Bonilla, J., & Castellanos Jiménez, V. M. (2024). La igualdad de género en los parlamentos: unidades y/o centros de investigación y estudio en el Poder Legislativo en México. (C. d. Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, Ed.) CDMX, México. Retrieved from <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/02/UIG-Centros-Estudios-feb-26-2024.docx>
- México, L. O. (2021, diciembre 20). *Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género*. Retrieved from https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_ORGANICA_DEL_CONGRESO_DE_LA_CDMX_4.pdf
- Palmieri, D. S. (s/i de s/i de 2011). *Parlamentos sensibles al género, resumen ejecutivo*. Obtenido de <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11ex-s.pdf>
- Senado de la República LXII Legislatura. (2015). Acuerdo de la Mesa Directiva por el que se crea la Unidad de Género del Senado de la República., (p. 10). Ciudad de México.