



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

## GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA PRIMERA ÉPOCA

22 DE MARZO DE 2024

No. 1323

### Í N D I C E

#### PODER EJECUTIVO

##### Jefatura de Gobierno

- ◆ Decreto por el que se Expropia el inmueble identificado registralmente como inmueble situado en calle Nuevo León y terreno que ocupa en el antiguo barrio de Santa Cruzita número 37, colonia Xochimilco, código postal 16500, Xochimilco, Distrito Federal, conforme al folio real número 382367 emitido por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio, actualmente calle Nuevo León número 37, Barrio Santa Cruzita, Alcaldía Xochimilco, Ciudad de México (primer publicación) 4
- ◆ Decreto por el que se expropia el predio identificado registralmente como edificio número veinticuatro de calle tercera de Tolnáhuac, esquina calle Prolongación de Zarco y terreno que ocupa, segregado de otro mayor, número veintiséis, de la citada calle de Tolnáhuac, catastralmente identificado como predio uno de la manzana veinte, de la Décima Tercera Región Catastral, colonia San Simón, Distrito Federal, actualmente calle Tolnáhuac, número 24, esquina prolongación Francisco Zarco, colonia San Simón Tolnáhuac (antes colonia San Simón), Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México (segunda publicación) 9

##### Secretaría de la Contraloría General

- ◆ Lineamientos de la Red de Contraloría Ciudadana 14

##### Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer la Convocatoria 2024 para presentar proyectos científicos, de desarrollo tecnológico e innovación y divulgación para la atención de problemas específicos de la Ciudad de México 31

Continúa en la Pág. 2

## Índice

Viene de la Pág. 1

### **Secretaría de Movilidad**

- ◆ Declaratoria de Necesidad para la prestación del servicio de transporte de pasajeros público colectivo en la modalidad de servicio zonal “Tlalpan Centro” 39

## **ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS**

### **Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa**

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer su Programa de Obra Pública 2024 66

## **ALCALDÍAS**

### **Alcaldía en Álvaro Obregón**

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral de la Alcaldía 67

### **Alcaldía en Cuauhtémoc**

- ◆ Aviso por el que se dan a conocer los enlaces electrónicos en donde se podrán consultar los Padrones de beneficiarios de las acciones sociales, 2023 99
- ◆ Aviso por el que se dan a conocer los enlaces electrónicos en donde se podrán consultar los Padrones de beneficiarios de los programas sociales, 2023 100

### **Alcaldía en Tláhuac**

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Padrón de beneficiarios del programa social denominado “Escuelas para la vida, ejercicio fiscal 2023 101

## **ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

### **Tribunal Electoral**

- ◆ Nota Aclaratoria al *Aviso por el cual se da a conocer el Programa anual de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios 2024*, publicado el 11 de marzo de 2024 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México 103

## **PODER JUDICIAL**

### **Tribunal Superior de Justicia**

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer la lista de personas mediadoras privadas que han obtenido su renovación de certificación y actualización de registro, al haber satisfecho los requisitos para poder ejercer, en los periodos de vigencia que se indican 104

## **CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS**

- ◆ **Alcaldía en Iztapalapa.**- Licitaciones públicas nacionales números 3000-1116-016-24 a 3000-1116-037-24.- Convocatoria No. 003/24.- Contratación de obra pública a base precios unitarios por unidad de concepto de trabajo terminado para llevar a cabo diversas acciones relacionadas con obras publicas 105
- ◆ **Congreso de la Ciudad de México.**- Licitación pública nacional número CCM/IIL/LPN/008/2024.- Contratación del servicio de dispersión en monederos electrónicos (vales) para alimentos y despensa que serán utilizados por el personal del Congreso 114

## **EDICTOS**

- ◆ Jurisdicción voluntaria, declaración especial de ausencia.- Expediente número 605/23 (primer publicación) 115



**GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

## ALCALDÍAS

### ALCALDÍA EN ÁLVARO OBREGÓN

**MAESTRA LÍA LIMÓN GARCÍA, titular de la Alcaldía Álvaro Obregón,** con fundamento en lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2019; los artículos 6 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará"; artículos 1 y 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"; artículos 1°, 5° fracción II, 6°, 44 fracción III, 46 fracción V inciso i) y último párrafo, 46 bis y 88 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; artículos 2°, 3°, 47 fracción VIII, 51 fracción II, 56, 132 fracción XXI, 133 fracciones XII y XIII, 135 fracción XI, 378 fracción IV y 994 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo (de aplicación supletoria a la Ley antes mencionada); artículos 6, 7 fracción VII, 14, 16 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; artículos 10, 11, 13, 15 y 60 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículos 1 y 64 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México artículo 52 numerales 1 y 4, 53 apartado A numerales 1 y 2 fracciones I, II, III y VI de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 20 fracción V, 30, 31 fracción XII de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México; artículos 1, 2 fracción V; 6, 7 fracciones I y VII, 16 y 49 fracciones I y I bis de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México; artículo 5 de la Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México; artículos 3 fracción IV, 7 fracciones III y V y 15 fracciones III y IV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; artículos 9 bis fracción IV, 10 fracciones VIII y X, 21 y 23 fracción XIII de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México; 11 de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México artículos 14 y 179 del Código Penal para el Distrito Federal; artículos 2, 30 fracción V, 34, 84 fracción IX, 139 y 147 fracción III de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal; artículos Octavo incisos c), d) y e); Noveno, Décimo fracción I inciso b), fracción XI inciso a), y Décimo Segundo del Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como los artículos 3, 4, 8, 9 y 10, fracción X y XIII del Código de Conducta de la Alcaldía Álvaro Obregón.

### CONSIDERANDO

**I.** Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así mismo dispone que, todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia. Asimismo, instituye la prohibición de toda discriminación motivada entre otros aspectos por el género, las preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley.

**II.** Que el Estado mexicano ha suscrito y ratificado diversos tratados y convenciones internacionales, constatando con ello su compromiso a favor de mecanismos que propicien el más alto grado de bienestar de las personas; y que mejoren e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, entre los convenios suscritos destacan en esta materia:

**a)** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", en la cual nuestro país está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

**b)** La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, con su firma se establece el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**c)** La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

**d)** La ratificación por parte el Senado mexicano del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio que reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo libre de violencia, con ello, el gobierno mexicano se comprometió a prohibir legalmente la violencia y el acoso laboral, a adoptar una estrategia para prevenir y combatir estos casos, y garantizar mecanismos de denuncia y reparación del daño.

Este instrumento representa una importante pauta para la prevención y atención de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género. En complemento a dicho Convenio se emitió la Recomendación 206, en la cual se establece que los países miembros aborden estos temas en la legislación relativa al trabajo a fin de que esté definido un marco claro de aplicación a las actividades realizadas “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste”.

También considera de gran importancia fomentar una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, ya que la existencia de estos factores en el ámbito laboral afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social, así mismo reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las poblaciones LGBTQI+ por lo que se deben de adoptar medidas con un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, sin embargo también se reconoce que los hombres pueden ser víctimas de esta situación.

**III.** Que, en concordancia con lo anterior, en la legislación mexicana a nivel federal en esta materia ya existen ordenamientos que atienden gran parte de las recomendaciones de los convenios internacionales antes mencionados entre ellos:

**a)** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, misma que prevé el establecimiento en los tres niveles de gobierno de medidas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer; la misma considera dentro de las modalidades de violencia, la violencia institucional como los actos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la violencia laboral en la que incluye de manera específica dentro de esta, el hostigamiento sexual y el acoso sexual y dispone que será causa de responsabilidad administrativa el incumplimiento de esta Ley y se sancionará conforme a las leyes en la materia.

**b)** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**c)** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y establece que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

**d)** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**e)** Ley General de Responsabilidades Administrativas, indica que el personal que labore en el servicio público deberá observar el Código de Ética que emitan las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los Lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción para que, en su actuación, impere una conducta digna tanto como con las personas servidoras públicas, como con los particulares con quien tenga relación con motivo de su trabajo.

**f)** Ley Federal de Trabajo tutela la igualdad sustantiva o de hecho de las personas trabajadoras frente al patrón y contiene ordenamientos que visibilizan ya las conductas de discriminación en razón de género, el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral (artículos 2o, 3o y 3o bis) y establece que dichas conductas son prohibidas, determinando sanciones específicas para el trabajador o los patrones que las cometan en el establecimiento o lugar de trabajo, a fin de propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, extiende también la prohibición a los sindicatos de ejercer actos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón o sus representantes.

Dicha Ley establece en su artículo 132 fracción XXXI, que son obligaciones de los patrones, implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, y dispone de manera relevante en su artículo 56 que, las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley Federal del Trabajo y que deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil; y señala la obligación de los patrones de implementar, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

g) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, aplicable para las y los titulares y trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, establece en su artículo 44 que son obligaciones de los trabajadores, observar buenas costumbres dentro del servicio y cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

**IV.** Que, bajo el contexto anterior, a nivel estatal el Gobierno de la Ciudad de México ha emitido los siguientes ordenamientos que regulan las materias mencionadas, entre ellas:

a) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, la cual tiene por objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres incluyendo entre otros el ámbito laboral, dicha Ley establece que corresponde a las Alcaldías, fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; de la misma forma establece que las personas servidoras públicas de la Ciudad de México serán responsables por todo acto u omisión que viole, infrinja, incumpla o contraríe las disposiciones de esta Ley y dispone que la responsabilidad de los servidores públicos será sancionada por los órganos de control competentes de conformidad con la legislación aplicable, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o cualquier otra que se derive de su incumplimiento.

Debe destacarse que la Ley mencionada establece que el acoso sexual será sancionado de acuerdo con lo establecido el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal y en dicho código se dispone que este delito se perseguirá por querrela por parte de la víctima.

b) La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en La Ciudad de México, cuyo objeto es regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, atendiendo la ocurrencia de este tipo de conductas en el ámbito laboral, estableciendo que la omisión o negación de las acciones necesarias para el acceso de las mujeres al goce de la protección de la justicia que esta Ley prevé, por parte de los entes públicos de la Ciudad de México, será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México y, en su caso, por las Leyes aplicables en la Ciudad de México, que regulen esta materia, lo anterior sin perjuicio de las penas que resulten aplicables por la comisión de algún delito previsto por el Código Penal vigente en la Ciudad de México.

c) La Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, dentro de su objeto considera la creación de las bases para que todo ente público establezca políticas eficaces de ética pública y destaca dentro de sus principios y directrices que rigen la actuación de las personas servidoras públicas la no discriminación y la promoción, del respeto y protección de los derechos humanos establecidos en la Constitución. Asimismo establece que para prevenir la comisión de faltas administrativas, los órganos competentes previo diagnóstico que al efecto realicen, establecerán Mecanismos Generales de Prevención, para implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas que deban observar las Personas Servidoras Públicas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, y señala que deberán observar el Código de Ética que al efecto sea emitido conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Dicha Ley dispone como falta administrativa, el hecho de que las personas servidoras públicas no observen en su desempeño disciplina y respeto frente a otras personas servidoras públicas o particulares con los que llegare a tratar por motivo de su trabajo, en los términos que establezca en el Código de Ética antes referido.

d) Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, las cuales regulan las reglas de trabajo que son obligatorias para su aplicación y cumplimiento por el Jefe/a de Gobierno, sus funcionarios/as y sus trabajadores/as de base pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México, en ellas se establecen como conductas prohibidas para las y los trabajadores y el funcionariado del gobierno los actos de violencia y actos inmorales en su trabajo, de la misma forma las medidas disciplinarias y las sanciones para este tipo de conductas.

e) El Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México, establece dentro de los principios constitucionales y legales que rigen al Servicio Público en la Administración Pública de la Ciudad de México el de integridad, el cual dispone que las personas servidoras públicas deberán tener el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar y señala los valores y reglas de integridad que orientan y rigen el Servicio Público.

En dicho Código de Ética se dispone que cada Alcaldía emitirá su Código de Conducta, en el que se detallarán los principios, valores y reglas de integridad aplicables al actuar de las personas servidoras públicas adscritas a ellas.

f) Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, publicado el 30 de marzo de 2012 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, que tiene como objetivo general “prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual”, es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Distrito Federal”. Establece los objetivos específicos: contar con medidas específicas para prevenir el acoso sexual al interior de las dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal, promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias, disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a las víctimas de acoso sexual que garantice su acceso a la justicia y a la reparación del daño, y definir los mecanismos de coordinación interinstitucional para el seguimiento y evaluación de los casos de denuncia de acoso sexual.

Bajo el contexto anterior, en la Alcaldía Álvaro Obregón se promueve un entorno laboral libre de conductas de discriminación de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, y de la necesidad de establecer un mecanismo que sirva como guía de actuación, en la prevención, orientación, atención y facilitación de la denuncia, y lograr la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que propicie un ambiente laboral digno y libre de este tipo de violencias; se emite el presente:

**AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ALCALDÍA ÁLVARO OBREGÓN.**

### PRESENTACIÓN

El presente Protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de detección, prevención y el establecimiento de los procedimientos para brindar atención especializada respecto de los hechos que puedan constituir conductas de discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía Álvaro Obregón, en términos de lo que dispone el artículo 14 fracción I de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los artículos 56 y 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Son objetivos del presente Protocolo:

a) Establecer mecanismos de detección que permitan conocer o identificar la existencia de las conductas objeto del presente Protocolo, así como determinar las acciones específicas para prevenirlas.

- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y de cero tolerancia a este tipo de violencias en el ámbito laboral.
- c) Difundir el procedimiento de atención y acompañamiento a las personas servidoras públicas que sean víctimas de actos de discriminación en razón de género, de hostigamiento sexual y acoso sexual que propicien el acceso a la justicia, mismo que se resume e ilustra en el Diagrama (**ANEXO 1**).
- d) Establecer la evaluación de los mecanismos, que permita analizar las causas subyacentes de su ocurrencia y la implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.

La aplicación del presente Protocolo es en el entorno laboral de la Alcaldía Álvaro Obregón como una guía de detección, prevención y atención especializada en los casos de conductas objeto del presente Protocolo que se comentan por parte de las personas servidoras públicas; sin perjuicio de los procedimientos establecidos por las instancias competentes para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal que deben de llevar.

Es importante señalar que el Comité de Atención y Seguimiento de actos de violencia laboral no está facultado para imponer sanción alguna, en virtud de que su objetivo es detectar, prevenir y dar seguimiento así como atender y elaborar conclusiones de las quejas presentadas, a efecto de mejorar el clima laboral y evitar actos u omisiones que constituyan conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual de las cuales pudieran obstaculizar el acceso y permanencia a un trabajo digno y de calidad en cuanto al personal que labora en la Alcaldía. Sin embargo, aun cuando el Comité no cuenta con facultades para sancionar al personal podrá dar vista a la instancia correspondiente.

## **CAPÍTULO I DEL OBJETO, DISPOSICIONES Y GLOSARIO**

### **I.1 OBJETO**

El presente Protocolo tiene por objeto visibilizar las conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual como conductas no toleradas en el ámbito laboral; así como establecer acciones concretas para su detección, prevención y erradicación, además de regular el procedimiento que garantice un mecanismo efectivo de protección y queja para las personas servidoras públicas o personas que por la relación al trabajo o con motivo de éste experimenten este tipo de violencia laboral o institucional.

### **I.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La aplicación del Protocolo es para las siguientes personas servidoras públicas, que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Alcaldía Álvaro Obregón:

- a) Personal de base, lista de Raya base y/o sindicalizado.
- b) Personal de confianza.
- c) Personal por honorarios.
- d) Personal por tiempo u obra determinada.
- e) Personal de Estabilidad Laboral.
- f) Personal que preste servicio social y prácticas profesionales en la Alcaldía.
- g) Personas beneficiarias de programas y/o acciones sociales.

### **I.3 GLOSARIO**

Para efectos de este Protocolo se entenderá por:

**1. Acoso laboral:** Forma de violencia psicológica o de acoso moral practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad, seguridad, autoestima o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por personas agresoras de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón **mobbing (1)**.

**2. Acoso sexual en materia administrativa:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (2).

**3. Acoso sexual en materia laboral:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (3).

**4. Acoso sexual materia penal:** A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la “**Presunta persona agresora**” y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la “**Presunta persona agresora**” fuese servidor público y utilizará los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela (4).

**5. Alcaldía:** La Alcaldía Álvaro Obregón en su entorno laboral.

**6. Código de Conducta:** El Código de Conducta de la Alcaldía Álvaro Obregón publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 01 de marzo de 2023.

**7. Código de Ética:** El Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México.

**8. Comité:** El Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral, órgano colegiado que conocerá de las quejas presentadas por actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, cometidos por las personas servidoras públicas.

**9. Confidencialidad:** La garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.

**10. Conflicto de Interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios (5).

**11. Coordinación del Desarrollo del Personal:** Titular de la Coordinación del Desarrollo del Personal adscrita a la Dirección de Administración de Capital Humano de la Alcaldía Álvaro Obregón.

**12. Dirección de Capital Humano:** Titular de la Dirección de Administración de Capital Humano de la Alcaldía Álvaro Obregón.

**13. Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad:** Titular de la Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género de la Alcaldía Álvaro Obregón o persona encargada de promover e implementar una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación.

**14. Diagnóstico de Clima Laboral:** La identificación de la existencia de conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de la “Alcaldía”, coordinado por la “Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad”.

**15. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (6).

**16. Discriminación contra las mujeres:** Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos (7).

**17. Estereotipos de género:** Atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo (8).

**18. Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas en áreas específicas (9).

**19. Formato de Atención de Primer Contacto:** Documento en el que se describen de manera general, los datos e información recabada durante la entrevista inicial con la presunta víctima respecto de los hechos reportados relativos a presuntas conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual y los resultados de la atención recibida (ANEXO 2).

**20. Formato de Queja:** Documento en el que se comunica al Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral la comisión de hechos por personas servidoras públicas que puedan constituir conductas de discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía (ANEXO 3).

**21. Hostigamiento en materia laboral:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (10).

**22. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (11).

**23. JUD de Atención y Seguimiento a Víctimas:** Titular de la Jefatura de Unidad Departamental en Atención y Seguimiento a Víctimas adscrita a la Dirección General de Seguridad Ciudadana de la Alcaldía Álvaro Obregón.

**24. JUD de Asesoría Jurídica:** Titular de la Jefatura de Unidad Departamental de Asesoría Jurídica y Mediación adscrita a la Dirección General Jurídica de la Alcaldía Álvaro Obregón.

**25. JUD de Política Laboral:** Titular de la Jefatura de Unidad Departamental de Política Laboral adscrita a la Dirección de Administración de Capital Humano de la Alcaldía Álvaro Obregón.

**26. OIC:** Órgano Interno de Control en la Alcaldía Álvaro Obregón.

**27. Persona Consejera:** La persona titular de la Jefatura de Unidad Departamental de Política Laboral de la Alcaldía, en su calidad de integrante del Comité de Atención y Seguimiento de actos de violencia laboral.

**28. Personas servidoras públicas:** La personas que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Alcaldía Álvaro Obregón.

- 29. Perspectiva de género:** Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (12).
- 30. Presidenta o Presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Atención y Seguimiento de actos de violencia laboral.
- 31. Presunta persona agresora:** La persona servidora pública de la que se presumen actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- 32. Presunta Víctima:** La persona servidora pública que, bajo el principio de buena fe ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de presuntos actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 33. Primer Contacto:** El momento, preferentemente ante la Persona Consejera, en que la víctima de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias para atender su caso.
- 34. Programa de Prevención:** Plan de acciones para prevenir y erradicar los actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual en la Alcaldía Álvaro Obregón.
- 35. Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral de la Alcaldía Álvaro Obregón.
- 36. Queja:** Es la comunicación presentada ante el Comité por una persona cuando sus derechos fundamentales en el ámbito laboral han sido violentados con actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual cometidos por personas servidoras públicas.
- 37. Reglas de Integridad:** Conductas específicas, de acciones y prohibiciones a partir de los Principios, Valores y Directrices del Servicio Público, relacionados principalmente con los ámbitos del servicio público (13)
- 38. Reporte de Opinión y/o Recomendación:** Documento que emite el Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral, respecto del Formato de Atención de Primer Contacto y la “Queja”, que en su caso sugiere otorgar a la presunta víctima las medidas de protección y/o la opinión no vinculante.
- 39. Revictimización:** Es la que surge a partir de que la persona que ha vivido una experiencia traumática, y al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora.
- 40. Riesgo Psicosocial:** aquel que entre otras consecuencias puede provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (14).
- 41. Secretaría Ejecutiva:** Unidad de apoyo a cargo de la persona servidora pública designada por quien presida el Comité de Atención y Seguimiento de actos de violencia laboral.
- 42. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género (15).
- 43. Violencia contra las mujeres:** Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia (16).

**44. Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno de la Ciudad de México se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres (17).

**45. Violencia Laboral:** Es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (18).

## CAPÍTULO II MECANISMOS DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN

### II. 1. DIAGNÓSTICO Y/O DETECCIÓN DE RIESGOS

Considerando que uno de los aspectos más importantes en la Alcaldía es la detección oportuna de casos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual; cada dos años la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**” coordinará con la “**Dirección de Capital Humano**” la elaboración y aplicación de un diagnóstico institucional a fin de identificar la existencia de este tipo de conductas en el ámbito laboral de la “**Alcaldía**”, mismo que servirá de base para evaluar la efectividad de los procedimientos y mecanismos del “**Protocolo**”.

El diseño del diagnóstico tendrá como objeto analizar la percepción de las “**Personas servidoras públicas**” respecto de la existencia de este tipo de conductas, el cual se contrastará con la información estadística de los resultados de la evaluación de los mecanismos de prevención y atención, enunciados en el Capítulo VII del “**Protocolo**”.

Los resultados del diagnóstico se analizarán con el objeto de incluir acciones específicas que fortalezcan la prevención o inhiban este tipo de conductas en el “**Programa de Prevención**”.

### II.2. ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Para prevenir y atender la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la “**Alcaldía**” se elaborarán el “**Programa de Prevención**” que será coordinado por la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**”, el cual contendrá acciones específicas que inhiban y erradiquen estas conductas, este programa se realizará o actualizará a más tardar en los nueve meses siguientes, contados a partir de que se tengan los resultados finales del diagnóstico mencionado en el numeral anterior y deberá incluir al menos las siguientes acciones:

- a) Emitir por parte de la persona titular de la “**Alcaldía**” un pronunciamiento de “**Cero Tolerancia**” a las conductas discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual; el cual deberá difundirse periódicamente a través de los medios o canales de comunicación institucional para dejar constancia de su conocimiento.
- b) La divulgación del “**Protocolo**”, de material impreso relativo a los tipos de conductas, la prevención y atención de los casos de acoso laboral, discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexual, mediante su publicación.
- c) Documentar y difundir una campaña anual sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas, con el objeto de prevenir y atender las conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- d) Llevar a cabo acciones que fomenten un ambiente laboral libre de discriminación y riesgos de violencia laboral.
- e) Impulsar la difusión de materiales en los que se promueva la no violencia laboral y el violentómetro.

f) Promover la difusión del informe de resultados de las acciones de prevención y atención realizadas al amparo del “Protocolo”.

g) Las demás que proponga o recomiende el “Comité”.

### **CAPÍTULO III CONDUCTAS NO TOLERADAS Y LUGARES DE OCURRENCIA**

#### **III.1. CONDUCTAS NO TOLERADAS**

Dentro de las conductas no toleradas en la “Alcaldía”, referentes a la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, se establecen de manera enunciativa más no limitativa las siguientes (19):

**I.** Otorgar un trato desigualitario a las personas, por razón de género, sus preferencias sexuales o realizar actos de discriminación de algún tipo; incluyendo las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, a quienes conforme a la ley se les otorgará atención prioritaria para realizar un trámite o servicio.

a) Realizar gestos o señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del rostro o cuerpo.

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, y/o jalones.

c) Hacer regalos, tener preferencias diferentes e indebidas, manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de éste a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sea de manera presencial o por algún medio de comunicación.

j) Expresar insinuaciones, invitaciones, solicitar favores o hacer propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.

k) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales y/o sobre su vida sexual.

l) Exhibir o enviar por algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

m) Descalificar el trabajo realizado, amenazar, intimidar, humillar, explotar y practicar todo tipo de discriminación por condición de género, orientación y/o preferencia sexual.

n) Difundir rumores y la exaltación de ellos, o cualquier tipo de información en detrimento de la reputación o sobre la vida sexual de una persona.

o) Exhibir deliberadamente partes íntimas del cuerpo.

p) Realizar conductas contrarias a la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual.

### III.2. ÁMBITO ESPACIAL O LUGARES EN EL QUE PUEDEN OCURRIR LAS CONDUCTAS

De acuerdo con la naturaleza de las funciones de las **“Personas servidoras públicas”** de la **“Alcaldía”** así como los lugares en los que desempeñan sus funciones, las conductas antes mencionadas pueden ocurrir de manera enunciativa más no limitativa en los siguientes espacios:

- a) En las instalaciones que ocupa la sede u oficinas de las unidades administrativas de la **“Alcaldía”**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares fuera de la sede u oficinas alternas de la **“Alcaldía”** o de pernoctas a los que asistan las **“Personas servidoras públicas”** para cumplir con alguna comisión laboral.
- c) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, medios de radiodifusión, telecomunicaciones, informáticos o cualquier otro medio de trasmisión de datos.
- d) En el medio de transporte que se designe a las **“Personas servidoras públicas”** para el traslado para cumplir alguna comisión.

## CAPÍTULO IV INSTANCIAS COMPETENTES PARA CONOCER Y ATENDER LAS DENUNCIAS

La **“Presunta Víctima”** podrá seguir el procedimiento ante las instancias que conozcan de este tipo de conductas para recibir una orientación y atención que sugiere el **“Protocolo”**, o elegir presentar la denuncia ante las instancias correspondientes para conocer y atender los hechos a fin de que se determine la responsabilidad de las personas servidoras públicas

### IV.1. COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL.

I. La **“Alcaldía”** con una visión preventiva constituirá un órgano colegiado que se denominará Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral y será encargado de activar el **“Protocolo”** y llevar a cabo las medidas correspondientes para prevenir, atender y erradicar las conductas objeto de éste. Estará integrado por:

- a) La persona titular de la **“Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad”**, quien lo presidirá, con voz y voto.
- b) La persona titular de la **“Dirección de Capital Humano”**, con voz y voto.
- c) La persona titular de la **“Coordinación del Desarrollo de Personal”** con voz y voto.
- d) La persona titular de la **“JUD de Atención y Seguimiento a Víctimas”**, con voz y voto.
- e) La persona titular de la **“JUD de Asesoría Jurídica”** en su calidad de vocal, con voz y voto.
- f) La persona titular de la **“JUD de Política Laboral”** en su calidad **“Persona Consejera”**, fungirá como vocal, únicamente con voz.
- g) Una persona servidora pública a cargo de la **“Secretaría Ejecutiva”** con nivel de Jefatura de Unidad Departamental como mínimo, que será designada por la persona que lo presida, quien auxiliará en la operación del **“Comité”**, sin voz ni voto.

Los integrantes del **“Comité”** actuarán bajo los principios de secrecía e imparcialidad, y suscribirán los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales respecto de los asuntos e información que reciban en el desempeño de sus funciones al amparo del **“Protocolo”**.

Quienes integran el “**Comité**” deberán recibir previo a su actuación la capacitación en materia de derechos humanos, discriminación, investigación con perspectiva de género, igualdad, violencia de género, violencia laboral incluyendo el acoso sexual u hostigamiento sexual y sobre la atención a víctimas, además del contenido del “**Protocolo**”.

**II.** Las funciones del “**Comité**” al amparo del “**Protocolo**” serán las siguientes:

- a) Brindar atención de “**Primer Contacto**” y recibir la “**Queja**” a través de la “**Persona Consejera**” y en caso de urgencia auxiliar y orientar a la “**Presunta Víctima**”, a fin de que realice las gestiones para que solicite medidas de protección y reciba la atención especializada pertinente. Así como activar el “**Protocolo**” para atender y erradicar actos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Facilitar la información y asesoría de manera oportuna, completa y clara sobre conductas relacionadas con la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de la “**Persona Consejera**” refiriendo las instancias correspondientes en materia administrativa, laboral y penal que deban conocer los hechos.
- c) Llevar a cabo sesiones ordinarias y extraordinarias conforme se establezca en los lineamientos que se emitan al respecto, al amparo del presente “**Protocolo**”.
- d) Recomendar las medidas de protección a la “**Dirección de Capital Humano**” de conformidad con los criterios señalados en el “**Protocolo**”.
- e) Elaborar el “**Reporte de Opinión y/o Recomendación**” el cual deberá contener los datos generales de la “**Queja**” presentada y la orientación brindada, la opinión de las conductas identificadas como no toleradas y en su caso de las instancias correspondientes para la atención de la “**Queja**” de conformidad con la opinión final aprobada por el “**Comité**”.
- f) Dar vista a la instancia correspondiente para la recepción y atención de las denuncias por infracciones a la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, de los hechos que conozca y pudieran constituir infracciones administrativas de “**Personas servidoras públicas**”.
- g) Dar vista a la instancia competente para la recepción y atención de las denuncias por infracciones de “**Personas servidoras públicas**” a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en aplicación supletoria Ley Federal de Trabajo y/o las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México.
- h) Acordar y emitir las recomendaciones referentes a las acciones que se sugieren para prevenir y atender las conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual o acoso sexual y remitirlas a la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**” para ser integradas al “**Programa de Prevención**”.
- i) Definir el mecanismo de evaluación del procedimiento de atención de la “**Presunta Víctima**” y de la atención de las quejas de los casos objeto del “**Protocolo**”.
- j) Excusarse de intervenir en las sesiones del “**Comité**” en el supuesto de que pudiera actualizarse un “**Conflicto de interés**” en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Las demás que se establezcan en los Lineamientos del “**Comité**”.

#### **IV.2. ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA ALCALDÍA ÁLVARO OBREGÓN**

En la vía administrativa, el “**OIC**” en términos de lo que dispone el artículo 136 del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo de la Administración Pública de la Ciudad de México es competente para investigar actos u omisiones de “**Personas servidoras públicas**” de la “**Alcaldía**” que pudieran constituir faltas administrativas, así como substanciar y resolver procedimientos de responsabilidad administrativa a través de las áreas competentes de su adscripción, según corresponda.

Cualquier persona servidora pública o particular que conozca posibles actos u omisiones relacionados con las conductas no toleradas señaladas en el Capítulo III, podrá presentar la denuncia correspondiente ante el “OIC” a través de los siguientes medios institucionales:

a) Correo electrónico: oic\_alvaroobregon@cdmx.gob.mx

b) Directamente en las oficinas con domicilio en Calle Canario y Calle 10 s/n, Col. Tolteca, CP 01150, en esta Alcaldía.

c) Para la presentación de la denuncia, ésta no deberá contener mayores requisitos que los siguientes:

1. Nombre de la **Presunta persona agresora**, y de ser posible, el cargo que ocupa y/o área en la que se encuentra adscrita.
2. Descripción clara de los hechos que dieron origen a la denuncia.
3. Nombres de las personas que, en su caso, hubieren sido testigos de los hechos narrados.
4. De ser posible, los elementos de prueba con los que se cuente.

La **“Presunta Víctima”** podrá solicitar la confidencialidad ante el “OIC”, el cual empleará las medidas necesarias para salvaguardarla.

#### IV.3. JEFATURA DE UNIDAD DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA LABORAL

En la vía laboral la **“JUD de Política Laboral”** de conformidad con el Manual Administrativo de la **“Alcaldía”** es la Unidad Administrativa competente para asesorar a las unidades administrativas para la implementación de procedimientos, a los trabajadores que contravengan algunas disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en aplicación supletoria Ley Federal de Trabajo y/o las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México, estas últimas en el caso de los trabajadores de sindicalizados.

La **“JUD de Política Laboral”** deberá atender cualquier **“Queja”** de las **“Personas servidoras públicas”** cuando de ella se derive el incumplimiento de los ordenamientos antes mencionados y en su caso instaurará el procedimiento vigente para aplicar las medidas disciplinarias a la **“Presunta persona agresora”**, respetando los derechos establecidos en el presente Protocolo y normatividad aplicable.

De ser el caso la **“JUD de Política Laboral”** deberá ejecutar las sanciones en el ámbito laboral que correspondan a la **“Presunta persona agresora”**, debiendo en todo momento observar lo establecido en los artículos 4, 5, 6 8, 46 fracción V inciso a), 46 bis y 88 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, artículos 2, 30 fracción V, 34, 84 fracción IX 139 y 147 fracción III de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México.

#### IV.4. INSTANCIAS EXTERNAS

Dejando a salvo el derecho de la **“Presunta Víctima”** para que pueda ejercitarlo en otras vías para resolver las conductas de las que fuera objeto respecto de presuntos hechos de discriminación en razón de género el hostigamiento sexual y acoso sexual, las instancias externas a las que puede acudir son las siguientes:

a) **Vía Administrativa:** el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México para el caso de que la **“Presunta Víctima”** no esté conforme con la resolución que emita el **“OIC”** de su **denuncia**.

b) **Vía Laboral:** Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

c) **Vía Penal:** la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México a través de su Fiscalía para la Investigación de los Delitos Cometidos por Servidores Públicos, y en su caso la Fiscalía Especializada de Delitos Sexuales.

## CAPÍTULO V MECANISMOS PARA LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

La “**Presunta Víctima**” podrá optar por la “**Atención de Primer Contacto**” por parte de la “**Persona Consejera**” y la presentación, atención y seguimiento de su “**Queja**” por parte del “**Comité**” o realizar su denuncia directamente ante las instancias correspondientes mencionadas en los Numerales IV.2, IV.3 y IV.4 del “**Protocolo**”.

### V.1 PERSONA CONSEJERA

I. La “**Persona Consejera**” integrante del “**Comité**” deberá contar con el perfil y experiencia siguientes:

a) Tener conocimiento y/o capacitación en materia de derechos humanos, discriminación, investigación con perspectiva de género, igualdad, violencia de género, violencia laboral incluyendo el acoso sexual u hostigamiento sexual y sobre la atención a víctimas, además del contenido del “**Protocolo**”.

b) Tener conocimientos de “**Comunicación asertiva**”.

c) Contar u obtener la certificación del Estándar de Competencia EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres Víctimas de violencia de género.

d) Conocer los principios rectores del “**Protocolo**”.

e) No tener antecedentes de haber realizado actos discriminatorios, de hostigamiento sexual y/o acoso sexual hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el “**Protocolo**”.

f) Recibir capacitación anualmente con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias en las materias señaladas en el presente “**Protocolo**”.

II. Las funciones que realizará la “**Persona Consejera**” en la aplicación del “**Protocolo**” son las siguientes:

a) Dar “**Atención de Primer Contacto**” realizando una entrevista inicial con el acompañamiento de personal adscrito a la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**” con conocimientos jurídicos y perspectiva de género.

b) Apoyar a la “**Presunta Víctima**” en el llenado del “**Formato de Atención de Primer Contacto**” y, en su caso del “**Formato de Queja**”, y turnarlos en un plazo no mayor a tres días hábiles a la “**Secretaría Ejecutiva**”.

c) Observar el Principio de No Revictimización.

d) Garantizar a la “**Presunta Víctima**” la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

e) Brindar atención a la “**Presunta Víctima**” conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el “**Protocolo**”, sin que esto signifique una representación legal.

f) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le soliciten la “**Atención de Primer Contacto**” o le consulten sobre conductas relacionadas con la discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual; en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.

g) Informar a la “**Presunta Víctima**” sobre las diferentes vías de denuncia de casos de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual que existen y sugerir al “**Comité**” las posibles medidas de protección.

h) Dar seguimiento ante el “**Comité**” respecto al desahogo y atención del “**Formato de Atención de Primer Contacto**” y, en su caso del “**Formato de Queja**”.

i) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un **“Conflicto de interés”** en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

La **“Alcaldía”** podrá otorgar la atención especializada a la **“Presunta Víctima”** a través de las instituciones públicas competentes adscritas a la misma o mediante la celebración de convenios con instancias públicas competentes.

## V.2. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

La **“Persona Consejera”** será quien brinde la **“Atención de Primer Contacto”** en los casos de presuntos hechos de conductas de discriminación en razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, debiendo actuar ante la **“Presunta Víctima”** bajo los siguientes criterios:

- a) Generar confianza a la **“Presunta Víctima”** o personas que soliciten orientación respecto de presuntos hechos de conductas objeto del **“Protocolo”**.
- b) Transmitir mensajes claros, mediante lenguaje accesible y simple.
- c) Comunicar a la **“Presunta Víctima”** con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- d) Expresar con pertinencia, el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar.
- e) Manejar con discreción, secrecía y confidencialidad la información que haya compartido la **“Presunta Víctima”**.
- f) Actuar con imparcialidad.

Dar a conocer a la **“Presunta Víctima”** las medidas de protección señaladas en el **“Protocolo”** y recomendar su solicitud para que sean sometidas al **“Comité”** quien acordará la procedencia, dicho acuerdo se le notificará por escrito a más tardar en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

El **“Formato de Atención de Primer Contacto”** y/o el **“Formato para la Presentación de Queja”** deben ser firmados por la **“Presunta Víctima”** y la **“Persona Consejera”**, quien los turnará en un plazo no mayor a tres días hábiles a la **“Secretaría Ejecutiva”** del **“Comité”**.

## V.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

Las medidas de protección que el **“Comité”** podrá solicitar a la **“Dirección de Capital Humano”** son las siguientes:

- a) Prohibir a la **“Presunta persona agresora”** acercarse a la **“Presunta Víctima”** dentro de las instalaciones o el ámbito espacial donde prestan sus servicios.
- b) Restringir a la **“Presunta persona agresora”** tener contacto o comunicación con la **“Presunta Víctima”**, incluso a través de terceras personas.
- c) Cambiar de adscripción o de turno de labores sin afectación salarial, tanto de la **“Presunta Víctima”** como de la **“Presunta persona agresora”**.
- d) Orientar a la **“Presunta Víctima”** a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

El **“Comité”** solicitará las medidas de protección ante la **“Dirección de Capital Humano”** considerando los siguientes elementos:

I. El tipo de conducta y el entorno de los hechos denunciados.

II. La existencia de subordinación en la relación entre la **“Presunta persona agresora”** y la **“Presunta Víctima”**.

III. Los riesgos posibles que pudieran ocurrir de acuerdo con el entorno laboral y espacial.

IV. La viabilidad de su aplicación.

#### V.4. EMISIÓN DE LA OPINIÓN O RECOMENDACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ

La “**Secretaría Ejecutiva**” en acuerdo con la persona que presida el “**Comité**” convocará a sesión para la resolución del “**Formato de Atención de Primer Contacto**” y/o el “**Formato para la Presentación de Queja**”, conforme al orden siguiente:

a) La convocatoria se realizará mediante oficio, adjuntando con el “**Formato de Atención de Primer Contacto**” y/o el “**Formato para la Presentación de Queja**” (testando los nombres de la “**Presunta Víctima**” y de la “**Presunta persona agresora**”).

b) El “**Comité**” tomará Acuerdo de las medidas de protección propuestas por la “**Persona Consejera**” para la “**Presunta Víctima**” conforme a los criterios que se establecen en el “**Protocolo**”.

c) Para determinar la procedencia de las medidas de protección se requiere la mayoría de los votos del “**Comité**”.

d) La “**Secretaría Ejecutiva**” informará mediante escrito a la “**Dirección de Capital Humano**” las medidas de protección otorgadas, quien comunicará al “**Comité**” la ejecución de las mismas.

d) Del análisis del contenido de la “**Queja**” se procederá a registrarla para fines estadísticos y se formulará la opinión respecto la instancia a la que se le dará vista según el tipo de conducta no tolerada y emitirá “**Reporte de Opinión y/o Recomendación**”.

e) Si como resultado del análisis del contenido de la “**Queja**” se observan conductas que infrinjan el “**Código de Ética**” y/o el “**Código de Conducta**” se dará vista al “**OIC**” para que actúe de acuerdo a sus atribuciones, brindándole a la “**Presunta Víctima**” en su caso, el acompañamiento correspondiente, si así lo autorizó y solicitó en el “**Formato de Atención de Primer Contacto**”.

f) Si como resultado de la “**Atención de Primer Contacto**” la “**Presunta Víctima**” eligió presentar su denuncia directamente ante el “**OIC**” únicamente se tomará conocimiento de ésta y se incluirá en las estadísticas que se lleven en el “**Comité**” para la evaluación del mecanismo de atención del “**Protocolo**” en su caso.

g) Si se identifican conductas por hechos que incumplan la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y/o las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México o la Ley Federal de Trabajo, el “**Comité**” emitirá el “**Reporte de Opinión y/o Recomendación**” y se dará vista a la “**JUD de Política Laboral**” para brindar a la “**Presunta Víctima**” el acompañamiento correspondiente, si así lo autorizó y solicitó en el “**Formato de Atención de Primer Contacto**”.

El “**Comité**” podrá emitir recomendaciones a la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**” para incluirlas en el “**Programa de Prevención**”.

### CAPÍTULO VI PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DERECHOS DE LAS PARTES

En el desarrollo del procedimiento de los casos de discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexual que conozca el “**Comité**” y las instancias competentes para su atención deberán de observarse los principios legales de:

a) **Confidencialidad de la información personal de las partes.** Con el propósito de proteger la privacidad de las personas, las instancias y personas que intervengan en el procedimiento deberán observar estricta confidencialidad sobre cualquier aspecto del mismo. Únicamente se podrá transmitir información sobre los procedimientos a quienes estén involucrados o legítimamente autorizados.

**b) Debida diligencia.** En toda etapa del procedimiento, se observará una actuación oportuna respetando los plazos y términos previstos por este “Protocolo”.

**c) Igualdad de género.** Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.

**d) Legalidad.** Los órganos que intervienen en el procedimiento deberán conducirse conforme a las normas jurídicas.

**e) No discriminación.** No se deberá hacer diferenciación alguna entre personas o grupos de personas, con base en el origen étnico o nacional, el sexo, la identidad de género, la apariencia física, la expresión de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición laboral, las condiciones de salud, el embarazo, la religión, las opiniones o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.

**f) Respeto a la dignidad de la persona.** Toda persona debe ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.

#### **VI.1. DERECHOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA**

La “Presunta Víctima” tendrá derecho a:

- a) Ser tratada con respeto, sin discriminación e igualdad de trato.
- b) Recibir orientación y acompañamiento con perspectiva de género.
- c) No ser revictimizada.
- d) Recibir las medidas de protección establecidas en este “Protocolo”.
- e) Ser escuchada por el “Comité”.
- f) Recibir información sobre el seguimiento de su “Queja”.
- g) Ser notificada de los procedimientos que se desahoguen al respecto.
- i) Garantizar la protección de los datos personales en los términos de lo que dispone la Ley.

#### **VI.2. DERECHOS DE LA “PRESUNTA PERSONA AGRESORA”**

La “Presunta persona agresora” tendrá derecho a:

- a) Ser respetada su presunción de inocencia.
- b) Ser tratada con respeto, igualdad de trato y sin discriminación.
- c) Ser informada de que existe una “Queja” en su contra y el nombre de la persona que la formula, así como de los hechos que se le imputan y el procedimiento a seguir.
- e) Manifestar por escrito lo que a su derecho convenga respecto la “Queja” presentada en su contra.
- f) Garantizar la protección de los datos personales en los términos de lo que dispone la Ley.

## **CAPÍTULO VII EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN**

El “**Comité**” establecerá un mecanismo de evaluación del procedimiento de atención de quejas, se realizará a más tardar cada dos años contados a partir de la entrada en vigor del presente “**Protocolo**”. Este mecanismo de evaluación incluirá estadísticas de los principales tipos de conductas y las recomendaciones emitidas para prevenirlas y atenderlas.

El “**Comité**” remitirá la evaluación a la “**Dirección Ejecutiva de la Unidad de Igualdad**” para que en coordinación con la “**Dirección de Capital Humano**” se elabore un informe sobre los resultados del diagnóstico o evaluación de los factores de riesgo, contrastando los resultados que se obtengan en dichos mecanismos de detección y evaluación. Dicho informe se realizará a más tardar en los siguientes dos meses contados a partir de que se tengan los resultados del diagnóstico y de la evaluación del procedimiento de atención.

De los resultados obtenidos se realizarán las propuestas de mejoras o adecuaciones del procedimiento de atención de quejas para que sea más eficiente y expedito, y para definir acciones específicas que se incluirán en el “**Programa de Prevención**” el cual se actualizará una vez que se tengan los resultados antes mencionados.

Los resultados del diagnóstico y de los mecanismos de evaluación del procedimiento de atención de quejas, conjuntamente con el “**Programa de Prevención**” se darán a conocer a las “**Personas servidoras públicas**”.

### **NOTAS DE REFERENCIAS.**

- (1) Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2008); y ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Época: Décima Época, Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 138.
- (2) Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- (3) Artículo 3º bis inciso b) de la Ley Federal del Trabajo.
- (4) Artículo 179 del Código Penal para la Ciudad de México.
- (5) Artículo 3 fracción VII de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- (6) Artículo 1 fracción III de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- (7) Artículo 3 fracción IV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- (8) PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. DOF: 03/01/2020.
- (9) PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. DOF: 03/01/2020.
- (10) Artículo 3º bis inciso a) de la Ley Federal del Trabajo.
- (11) Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- (12) Artículo 5 fracción VI. Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres.
- (13) Artículo Decimo del Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México.
- (14) Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 3, fracciones XVII y XXXV.
- (15) PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, numeral 6, inciso ii).
- (16) Artículo 3 fracción XXIV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- (17) Artículo 7 fracción VII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- (18) Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (incluye el concepto de Violencia Laboral y Docente).
- (19) Conductas enunciadas en la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México y en la fracción X y XIII del Código de Conducta de la Alcaldía Álvaro Obregón.

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Aviso entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**SEGUNDO.** En tanto se conforma e integra el Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral, la atención de los casos que se presenten en la Alcaldía Álvaro Obregón serán atendidos por personal de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género, la Jefatura de Unidad Departamental de Política Laboral y la Jefatura de Unidad Departamental de Asesoría Jurídica y Mediación de la Alcaldía.

**TERCERO.** El Comité de Atención y Seguimiento de Actos de Violencia Laboral se instalará a más tardar tres días hábiles posteriores al día siguiente al que entre en vigor el presente Protocolo, en dicha sesión se aprobarán los Lineamientos que determinen la integración y funcionamiento del mismo.

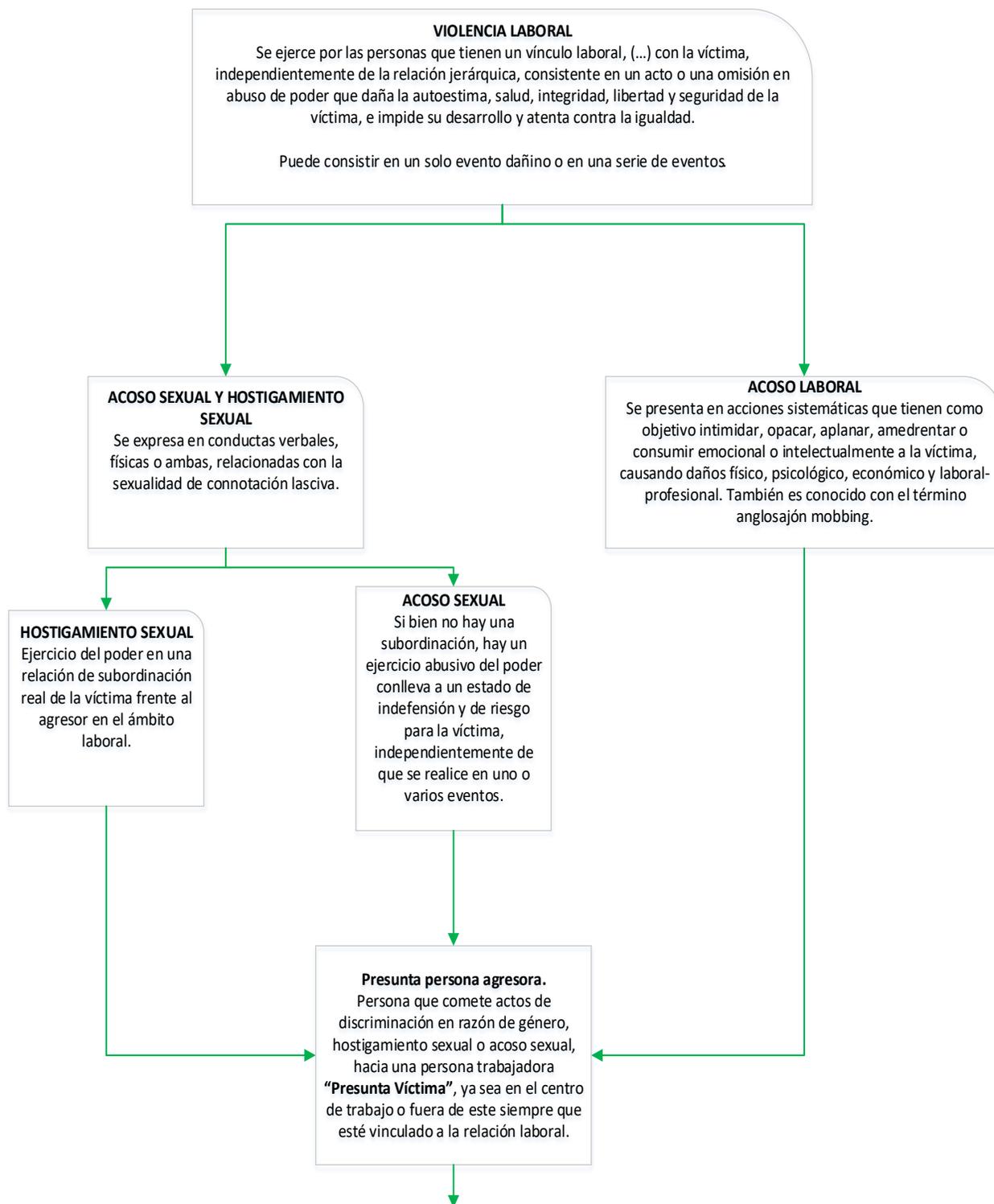
**Alcaldía Álvaro Obregón a los trece días del mes de marzo de dos mil veinticuatro**

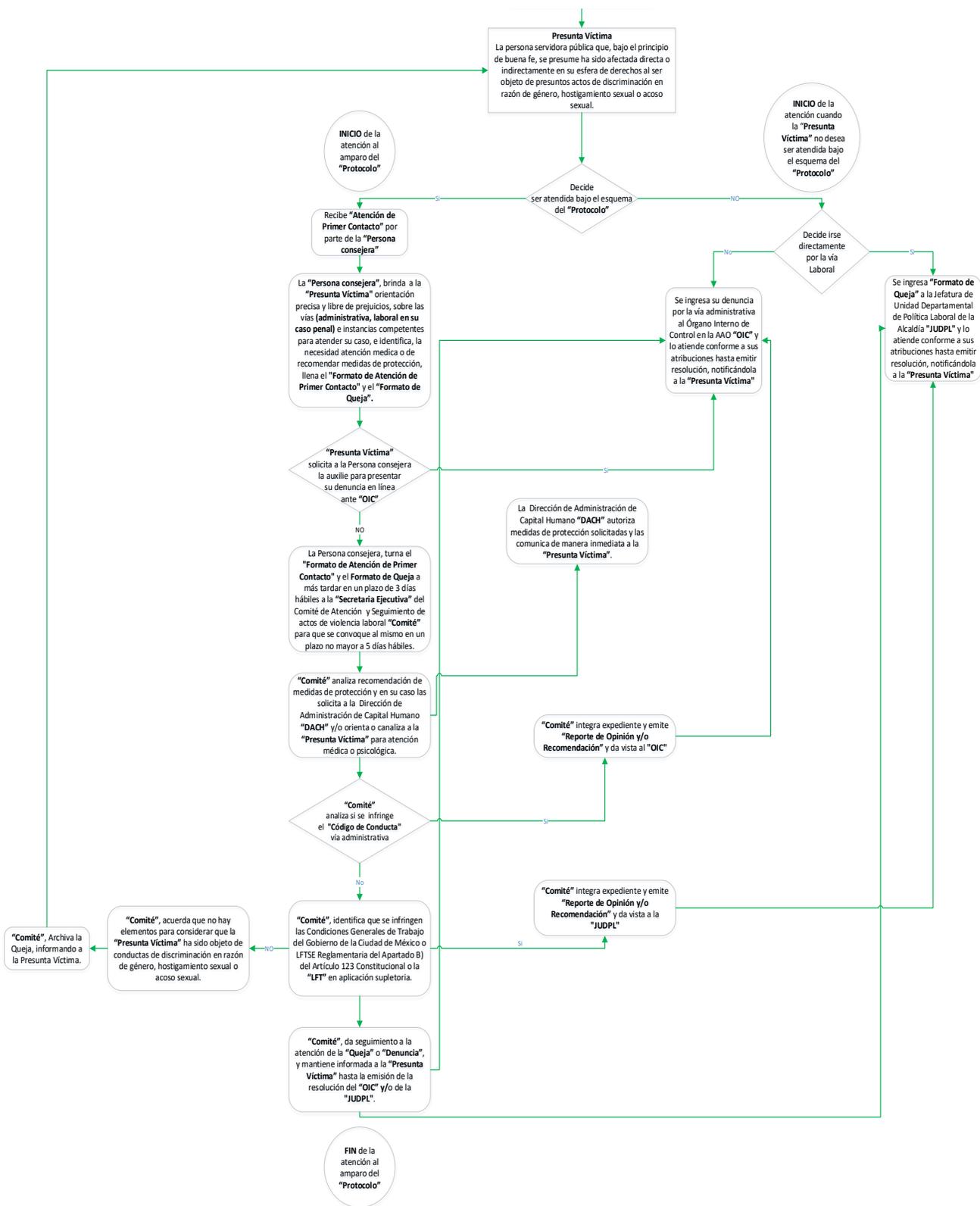
(Firma)

**MAESTRA LÍA LIMÓN GARCÍA  
ALCALDESA DE ÁLVARO OBREGÓN**

**ANEXO 1 DIAGRAMA DE ATENCIÓN**  
**PROTOCOLO para la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral de la Alcaldía Álvaro Obregón.**

**Nota:** Las siglas del diagrama corresponden a las definiciones incluidas en el Glosario del “Protocolo”.





**ANEXO 2**  
**FORMATO DE PRIMER CONTACTO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO,  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

Fecha de llenado: \_\_\_\_\_

En seguimiento a lo establecido en el PROTOCOLO para la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral de la Alcaldía Álvaro Obregón, este formato tiene por objeto recabar la información obtenida durante la entrevista de primer contacto en los casos de discriminación en razón de género el hostigamiento sexual y acoso sexual.

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- A. - El tipo de caso de conducta denunciada.
- B. - La procedencia de impulsar medidas de protección.
- C. - La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

Es importante señalar que su nombre y datos personales tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional por este tipo de conductas.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la presunta persona agresora, en tanto no se emita una resolución, en cumplimiento del principio de presunción de inocencia:

**1. Datos de la presunta víctima**

Nombre:			
Género:	Mujer ( )	Hombre ( )	Otro ( )
Correo electrónico: (para recibir información respecto de la atención de su caso)			
Teléfono de contacto:		Área de adscripción:	
Puesto que desempeña:			

**2. Datos de la presunta persona agresora (en caso de contar con ellos)**

Nombre:			
Género:	Mujer ( )	Hombre ( )	Otro ( )
Correo electrónico: (domicilio para recibir información respecto de la atención de su caso)			
Teléfono de contacto:		Área de adscripción:	
Puesto que desempeña:			

**3. En caso de que se desconozcan los datos de la presunta persona agresora deberá describir datos de su media filiación y detallar el área o lugar en donde realizó las conductas no toleradas o la probable área de adscripción y si cree que es una persona servidora pública de la Alcaldía, entre otros datos que ayuden a identificarla:**
















**3.- ¿Considera que la presunta víctima requiere que se le brinden medidas de protección?**

No		
Sí		
Especifique qué tipo de medidas sugiere, de conformidad con los criterios del PROTOCOLO para la prevención, atención y erradicación de la discriminación en razón de género el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral en la Alcaldía Álvaro Obregón:		

**Nombre completo y firma de la persona que brindo la atención de primer contacto:**

\_\_\_\_\_



