

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Alcaldía Cuauhtémoc de la Ciudad de México

Diciembre 2019



ÍNDICE

1. Presentación

1.1. Antecedentes normativos

1.1.1. Internacionales

1.1.2. Nacionales

1.1.3. Locales

2. Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Alcaldía Cuauhtémoc

2.1. Objetivos del Protocolo

2.1.1. Objetivo General

2.1.2. Objetivos específicos

2.2. Definiciones

2.3. Principios de actuación

2.4. Ámbito de aplicación del Protocolo

2.5. Situaciones no previstas

3. Prevención de conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

4. Intervención ante conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

4.1. Inicio del procedimiento

4.2. Instancias del proceso de intervención en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

4.3. La Persona Consejera

4.4. Designación de la Persona Consejera

4.4.1. Fases del proceso de designación

4.5. Pautas de conducta para el desempeño de la función

4.6. La atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral



5. Substanciación, investigación y resolución en los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

5.1. Substanciación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

5.2. Investigación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

5.2.1. Emisión de medidas de protección

5.2.2. Valoración de las pruebas

5.2.3. Sobre la falta administrativa

5.3. Presentación ante el Comité de Igualdad Sustantiva

6. Registro de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

7. Anexos

Anexo A. Ruta de activación y aplicación del Protocolo

Anexo B. Cuestionario de atención de primer contacto

Anexo C. Informe de atención de primer contacto

Anexo D. Informe de presunta responsabilidad administrativa



1. Presentación

La promoción, el respeto y la garantía de los derechos humanos son compromisos prioritarios para la Alcaldía Cuauhtémoc. Por ello, asume la responsabilidad de disminuir y erradicar la discriminación y las violencias sexuales y de género que pueden afectar a mujeres y hombres, específicamente el acoso y hostigamiento, mediante procedimientos que aseguren la prevención, atención y sanción de estas prácticas en el ámbito de la administración pública local.

Para concretar estos propósitos, el Programa de Gobierno de la Alcaldía Cuauhtémoc, en el eje estratégico III *Alcaldía abierta, innovadora, transparente*, propone fomentar entre las personas servidoras públicas una cultura de paz, inclusión y no discriminación; así como de respeto a la diversidad de las identidades sexuales (Eje III, inciso c, punto 15: “Capacitación y sensibilización de personas funcionarias del servicio público, en temas de diversidad sexual, inclusión y perspectiva de género”).

Asimismo, en el Eje V *Alcaldía humana*, se plantea la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal y los principios de equidad y respeto a los derechos que son inherentes a las personas, tanto al interior de la estructura de gobierno como en las acciones dirigidas a la ciudadanía y el fortalecimiento de una cultura laboral y organizacional de igualdad de oportunidades, sin violencia y libre de discriminación. Entre las líneas de acción, destaca la revisión, actualización y mejora del protocolo de atención a víctimas de violencia y acoso sexual, así como el procedimiento de denuncia segura (núm. 2: *Protocolos de acción para atender casos de discriminación, violencia de género, homofobia*). Aunado a lo anterior se propone la realización de campañas de sensibilización, talleres, capacitación y trabajo vivencial en temas de derechos humanos y perspectiva de género para toda la plantilla laboral de la Alcaldía, así como la implementación de acciones que promuevan el respeto a la población LGTBTTTIQA.

Por lo expuesto, el Comité de Igualdad Sustantiva, elaboró el presente Protocolo con el fin de proporcionar los lineamientos y mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y el hostigamiento sexual, acoso laboral de carácter sexual y cualquier



forma de discriminación que pueda afectar el ejercicio pleno de los derechos de las personas que laboran en las distintas áreas administrativas de la Alcaldía. Asimismo, para garantizar los mecanismos que permitan a las personas víctimas de estas ofensas, acceder a la justicia pronta y expedita, a ejercer una vida libre de violencia atendiendo a los principios de la no discriminación, confidencialidad, trato digno a la víctima y debida diligencia.

1.1. Antecedentes normativos

El presente Protocolo se sustenta en la normativa vigente nacional e internacional, así como en los compromisos suscritos por el Estado mexicano en materia de igualdad, no discriminación, erradicación de la violencia y garantía de los derechos humanos.

1.1.1. Internacionales

Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Los Estados Parte condenan la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, y por ello se comprometen a consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; adoptar medidas que prohíban toda discriminación contra las mujeres y las sanciones correspondientes; establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los de hombres; abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra las mujeres, tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (Parte I, Artículo 1).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.

Define como violencia contra las mujeres el abuso sexual en el trabajo, en las escuelas, en establecimientos de salud o en cualquier otro lugar. Consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y a que se respeten y protejan sus derechos humanos.



1.1.2. Nacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Concede rango constitucional a los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Asimismo, prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil (Título 1, Capítulo 1, Artículo 1). Establece la igualdad del varón y de la mujer ante la ley (Artículo 4), reconoce los derechos de la víctima u ofendido (Artículo 20, apartado C), y establece que a igual trabajo corresponde la misma remuneración sin distinción de sexo y nacionalidad (Artículo 123).

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Afirma la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, y promueve el empoderamiento y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (Título I, Capítulo I, Artículo 1). Garantiza los derechos para todas las mujeres y hombres que se encuentren en alguna situación de desventaja por sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, dentro del territorio nacional (Artículo 3, párrafo 1). Aunado a lo anterior, será objetivo de la Política Nacional, la evaluación de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; la promoción de los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y la erradicación de las distintas modalidades de violencia de género (Artículo 39).

Ley Federal del Trabajo. Plantea que el trabajo es un derecho y un deber social y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo ejerce, así como el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres (Artículo 3, párrafo 1). Limita la discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y garantiza un ambiente laboral libre de discriminación y violencia (Artículo 3, párrafos 2 y 4). Asimismo, define el



hostigamiento y acoso sexual (Artículo 3 bis, incisos a y b). El artículo 51, fracciones II y III establece como causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, que el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, incurra dentro y fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. En la fracción IX, incluye la exigencia de realizar actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador. Entre las prohibiciones que establece para los patrones figura negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio (Artículo 133, fracción I); también, realizar, permitir, o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo (Artículo 133, fracciones XI y XII). A su vez, entre las prohibiciones de los trabajadores figura acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo (Artículo 135, fracción XI).

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En el artículo 46, fracción V, inciso a, una de las causales de despido es las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio. También, por la comisión de actos inmorales durante el trabajo (inciso d).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. El artículo 4 enuncia la igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres, el respeto a la dignidad de las mujeres, la no discriminación y la libertad, como principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (Fracciones 1,2,3,4). Asimismo, identifica los tipos de violencia (Artículo 6) y las modalidades de la misma (Artículo 7). El Artículo 10 define la violencia laboral y docente como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la



víctima, 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 hostigamiento sexual y de acoso sexual. El Artículo 11 define la violencia laboral como la negativa ilegal de respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo de la víctima; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. En el mismo sentido, el Artículo 14 plantea que las entidades federativas y el gobierno de la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, establecerán las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; fortalecerán el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; promoverán y difundirán en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos y diseñarán programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores (Fracciones 1, 2, 3 y 4).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Entre las medidas discriminatorias reconoce la prohibición de elegir libremente el empleo, así como la restricción de las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo (fracción III); establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales (fracción IV); incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o exclusión (fracción XXVII); realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación (fracción XXVIII). Las medidas de inclusión pueden ser de carácter preventivo o correctivo, para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato (Artículo 15 Quintus). Entre las medidas de inclusión se mencionan: I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional; II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación; III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la



discriminación por apariencia o el adultocentrismo; IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y V. Las campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales (Artículo 15 Sextus).

1.1.3. Locales

Constitución Política de la Ciudad de México. Plantea la protección, el respeto y la garantía de los derechos humanos como fundamento de toda actividad pública (Artículo 3, párrafo 1), asume la cultura de la paz y la no violencia, la igualdad sustantiva, la no discriminación y la inclusión (Artículo 2, inciso a) y garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de la diversidad humana (Capítulo I, artículo 9, inciso c, párrafo 1). También prohíbe toda forma de discriminación, por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la situación migratoria, las condiciones de salud, embarazo, la religión, las opiniones, la preferencia sexual, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, el estado civil o cualquier otra, así como la misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (Capítulo I, artículo 9, inciso c, párrafo 2).

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Establece 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 establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables a la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad (Artículo 2). Define la violencia laboral como aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a



respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (fracción III) y la violencia institucional como 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 (fracción VII).

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México. Regular, protege y garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; establece acciones afirmativas a favor de las mujeres y mecanismos institucionales para el cumplimiento de esta ley (Título I, Capítulo I, Artículo 1). Se rige por los principios de la igualdad sustantiva, la equidad de género y la no discriminación (Artículo 2).

Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México. Establece las responsabilidades administrativas de las Personas Servidoras Públicas, sus obligaciones y las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran, así como las que corresponden a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación (Artículo 1). Entre las directrices que debe observar en su desempeño, las Personas Servidoras Públicas deben actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión; deben conducirse con rectitud, dar a las personas el mismo trato sin conceder privilegios o preferencias a personas u organizaciones, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten la toma de decisiones o el ejercicio de sus funciones; y deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución (Artículo 7, incisos , I, II, IV, VII). Asimismo, establece que las Personas Servidoras Públicas deberán observar el código de ética conforme a los lineamientos que emita el Sistema Anticorrupción de



la Ciudad de México (Artículo 16) Y señala como falta administrativa no grave, la inobservancia de disciplina y respeto hacia las demás Personas Servidoras Públicas, y a los particulares con quienes llegue a tratar, en el desempeño de las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, en los términos que se establezcan en el código de ética (Artículo 49).

Ley Orgánica de las Alcaldías de la Ciudad de México. Entre las finalidades destaca el deber de garantizar la igualdad sustantiva y la paridad entre mujeres y hombres en los altos mandos de la Alcaldía. También les corresponde impulsar en las políticas públicas y en los programas, la transversalidad de género para erradicar la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres (Capítulo III, Artículo 20, fracciones V y VI).

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación Alcaldía Cuauhtémoc. Establece los lineamientos para promover la igualdad laboral y no discriminación; garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas que conforman la plantilla del personal y prohíbe la discriminación laboral en el ámbito de la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en la fracción III del Artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Asimismo, prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la institución hacia el personal y entre el personal por apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional y preferencias sexuales.

2. Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Alcaldía Cuauhtémoc

2.1. Objetivos del Protocolo

2.1.1. Objetivo General

Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía Cuauhtémoc, a través de un procedimiento protocolizado que garantice los



principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación.

2.1.2. Objetivos Específicos

- a) Definir acciones específicas para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía Cuauhtémoc.
- b) Disponer de un procedimiento de atención a las presuntas víctimas, substanciación, investigación y resolución en los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que garantice el acceso a la justicia y la reparación del daño.

2.2. Definiciones

A los efectos de este Protocolo, los conceptos y expresiones se interpretarán de acuerdo con las siguientes definiciones:

- a) **Acoso sexual.** 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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13, párrafo 2).
- b) **Atención de primer contacto.** Es la primera entrevista presencial con la presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
- c) **Autoridad investigadora.** Dirige y conduce la investigación de los actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito de la Alcaldía Cuauhtémoc.
- d) **Autoridad substanciadora.** Dirige y conduce el procedimiento administrativo que describe este Protocolo ante conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso, podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.
- e) **Autoridad resolutora.** Dependiendo de la gravedad de los hechos o comportamientos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, esta autoridad recae en el Comité de Igualdad Sustantiva o en la autoridad competente.



- f) **Comité de Igualdad Sustantiva.** Órgano de la Alcaldía Cuauhtémoc integrado por la titularidad de la alcaldía, las ocho direcciones generales de la estructura administrativa y la Jefatura de Unidad Departamental de Género. Está encargado de cuatro funciones principales: I. Vigilar y operar la Política de Igualdad y no Discriminación de la Alcaldía Cuauhtémoc; II. Promover con el ejemplo el Código de Conducta interno; III. Prevenir conflictos de intereses al interior de la institución; IV. Recibir las denuncias por cualquier presunto acto de acoso y hostigamiento sexuales en el espacio laboral, así como activar el Protocolo para prevenir, atender y sancionar dichos ilícitos.
- g) **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 (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Capítulo I, Artículo 1, fracción III).
- h) **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 (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).
- i) **Diversidad.** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de



cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí (NMX -R-025-SCFI-2015).

- j) **Hostigamiento.** 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 (Ley Federal del trabajo, Artículo 3 bis, adicionado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de noviembre de 2012).
- k) **Hostigamiento sexual.** Es 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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Art. 13, párrafo 1).
- l) **Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de noviembre de 2013).
- m) **Persona consejera.** Es la encargada de brindar la primera atención a la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía.
- n) **Perspectiva de Género.** Concepto que se refiere a la 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 (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013).

Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para



disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 3, fracción XIII).

- o) **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 (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 3, fracción XXIII).

2.3. Principios de actuación

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se deberán considerar los siguientes principios:

1. No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
2. No revictimización
3. Igualdad de género
4. Confidencialidad
5. Presunción de inocencia
6. Legalidad
7. Garantía de la dignidad
8. Respeto a los derechos humanos
9. Prohibición de represalias
10. Integridad personal
11. Debida diligencia
12. Pro-persona

2.4. Ámbito de aplicación del Protocolo

El Protocolo aplica para todas las Personas Servidoras Públicas que se desempeñan en las distintas áreas administrativas de la Alcaldía Cuauhtémoc, cualquiera que sea su régimen de contratación laboral.



2.5. Situaciones no previstas

Toda situación no prevista en el presente Protocolo será resuelta por el Comité de Igualdad Sustantiva de la Alcaldía Cuauhtémoc teniendo en cuenta la normativa nacional e internacional y los principios que orientan la interpretación y aplicación.

3. Prevención de conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

Las acciones de prevención tienen el propósito de disuadir las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual a través de la divulgación de los contenidos del Protocolo y la sensibilización y capacitación de las personas que trabajan en la Alcaldía.

La Unidad Administrativa de Fomento a la Equidad de género será responsable de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y primera atención del hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía.

La Unidad Administrativa de Fomento a la Equidad de Género realizará al menos las siguientes acciones:

- a) Promover la adopción de un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. Este pronunciamiento se refrendará de manera periódica y se dará a conocer al personal que trabaja en las distintas áreas administrativas de la Alcaldía.
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización y capacitación orientada a prevenir e identificar conductas que impliquen acoso sexual y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- c) Asegurar que, en las acciones de sensibilización y capacitación destinadas a las trabajadoras y trabajadores de las distintas áreas administrativas de la Alcaldía,



prevalezca el principio de igualdad de género, diversidad y no discriminación en lo que respecta al registro de participantes.

- d) Promover acciones de capacitación para el desarrollo de competencias profesionales que serán materia de certificación de las trabajadoras y trabajadores de deseen postularse como Personas Consejeras.
- e) Brindar facilidades para el proceso formativo de la o las Personas Consejeras que realizan la atención de primer contacto, en relación con el procedimiento a seguir en cada una de las instancias del proceso.
- f) Proporcionar a la o las Personas Consejeras, los medios para llevar a cabo sus actividades de manera oportuna en los casos de acoso sexual u hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- g) Promover acciones de sensibilización y formación de las personas servidoras públicas que integran las distintas instancias que intervienen en el proceso descrito en este Protocolo.
- h) Gestionar ante la Comisión de Igualdad Sustantiva el número necesario de Personas Consejeras para la Atención de Primer Contacto.
- i) Promover y documentar al menos una campaña anual de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral.
- j) Implementar campañas para difundir y explicar el contenido del Protocolo, sus principales características, derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores, así como las responsabilidades y sanciones establecidas en la legislación aplicable.
- k) Garantizar que todas las campañas de difusión y divulgación sobre el hostigamiento sexual y el acoso sexual lleguen a todas las áreas administrativas de la Alcaldía.
- l) Elaborar estadísticas con información desagregada por sexo, número de intervenciones y casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, a los efectos de elaborar un informe periódico sobre la frecuencia y características de este delito. La información deberá estar apegada a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.



- m) Evaluar y revisar de forma periódica el funcionamiento e implementación de las acciones y procedimientos para disminuir, atender y prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Alcaldía.
- n) Evaluar de manera periódica el desempeño de la o las Personas Consejeras desde el punto de vista del comportamiento ético y el cumplimiento cabal de las funciones que les asigna el presente Protocolo.
- o) Elaborar un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Alcaldía.

4. Intervención ante conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

4.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento inicia cuando una persona que trabaja en la Alcaldía Cuauhtémoc identifica que ha sido afectada por una conducta que sea susceptible de constituir hostigamiento sexual y de acoso sexual. En ese caso, podrá denunciar y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo existir siempre constancia por escrito de la denuncia, aún y cuando los hechos sean denunciados en forma verbal, así como de todo lo actuado en los procedimientos.

La persona que se considera afectada podrá ponerse en contacto de manera personal, o bien, por vía telefónica, o a través del correo electrónico, con el personal de la Jefatura de Unidad Departamental de Fomento a la Equidad de Género ubicada en el edificio de la Alcaldía, Aldama y Mina s/n 2do Piso, Ala Poniente, Buenavista, C.P. 06350, teléfono 2452-3100, ext. 3296.

Si el primer contacto de la presunta víctima es por la vía telefónica o por correo electrónico, la servidora o servidor público le brindará la atención con la debida diligencia, proporcionándole la información y asesoría que el caso requiera. Si la presunta víctima decide iniciar el trámite por la vía administrativa, la persona servidora pública le orientará para que acuda a las



instalaciones de la JUD de Fomento a la Equidad de Género a fin de recibir atención de la Persona Consejera. Si la presunta víctima acude personalmente a la JUD de Fomento a la Equidad de género, la Persona Consejera le brindará la Atención de Primer Contacto.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de acoso sexual y/o hostigamiento sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto, no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

4.2. Instancias del proceso de intervención en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

Las instancias de intervención ante casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual son las siguientes:

- a. Comité de Igualdad Sustantiva
- b. Persona Consejera
- c. Comisión substanciadora
- d. Comisión investigadora
- e. Órgano Interno de Control

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere este Protocolo sin perjuicio de elegir cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.



Las personas que participan en las instancias mencionadas en los incisos a, b, c, d, e, del párrafo 1, tendrán el deber de excusarse de intervenir en el procedimiento previsto por este Protocolo cuando sean designadas como Persona Denunciada por la presunta víctima.

4.3. La Persona Consejera

Para garantizar la debida diligencia de este Protocolo, la Comisión de Igualdad Sustantiva de la Alcaldía Cuauhtémoc deberá contar con una Persona o un equipo de Personas Consejeras que puedan atender de manera expedita los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se presenten.

La o las Personas Consejeras deberán ser servidoras y servidores públicos y surgirán de entre el propio personal de la Alcaldía.

Para el desempeño de la función, la o las Personas Consejeras deberán certificarse a través de espacios de formación y capacitación específicos que ofrezcan las instancias nacionales y locales de defensa de los derechos humanos, derechos de las mujeres y no discriminación.

La JUD de Fomento a la Equidad de género presentará ante la Comisión de Igualdad Sustantiva el número de personas que se requieren para desempeñar la función de Persona Consejera, a fin de atender, con la debida diligencia, las demandas del servicio.

4.4. Designación de la Persona Consejera

De acuerdo con la cantidad de demanda de atención por parte de presuntas víctimas, y de acuerdo con los datos estadísticos sobre hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral, la JUD de Fomento a la Equidad de Género lanzará una convocatoria para las personas servidoras públicas de la Alcaldía Cuauhtémoc que deseen postularse para desempeñar la función de Persona Consejera.

4.4.1. Fases del proceso de designación

El proceso para la designación de la Persona Consejera consta de dos fases.



La primera fase inicia cuando se publica la convocatoria para las personas interesadas en desempeñarse en la función de Persona Consejera.

La Convocatoria debe difundirse por medios audiovisuales y electrónicos en todas las áreas de la Alcaldía Cuauhtémoc por un plazo no menor de 10 días hábiles.

Las personas servidoras públicas interesadas en postularse para el desempeño de esta función, deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Solicitud por escrito donde se detallen los motivos e intenciones para postularse como Persona Consejera.
- b) Documentos probatorios, en original y fotocopia, que acrediten la formación para desempeñarse en dicha función. Los documentos probatorios pueden ser: título y/o grado académico o cursos de formación y capacitación expedidos por autoridad oficial.
- c) Dos cartas de apoyo para el desempeño de la función de Persona Consejera emitidas por personal de la Alcaldía Cuauhtémoc, cualquiera que sea el régimen laboral en el que se desempeñan. Estas cartas deben indicar con claridad cuáles son las calificaciones y/o actitudes de la persona postulante para desempeñar la función de Persona Consejera.
- d) Comprobante de experiencia laboral, si la tuviere, en el desempeño de actividades relacionadas con la atención de personas víctimas de violencia sexual, violencia de género o acoso laboral en el ámbito público o privado.

Los requisitos indicados en los incisos a), b) y c) son excluyentes. La condición de excluyente significa que, en caso de no presentarse la documentación requerida, la persona quedará automáticamente descalificada y no podrá seguir adelante con el proceso de postulación.

Los requisitos indicados en el inciso d) no son excluyentes. La condición de no excluyente significa que, de no presentarse la documentación requerida, el proceso de postulación prosigue de acuerdo con las pautas establecidas en este Protocolo.

Una vez finalizado el proceso de registro de inscripciones de postulantes para desempeñar la función de Persona Consejera, la JUD de Fomento a la Equidad de género procederá a integrar



un expediente para cada una de las personas postulantes, y lo remitirá, en un plazo no mayor de tres días hábiles, a la Comisión de Igualdad Sustantiva.

La Comisión de Igualdad Sustantiva procederá al análisis de las postulaciones recibidas y acordará qué postulantes se encuentran en condiciones de pasar a una segunda fase del procedimiento para la designación administrativa de la Persona Consejera.

La segunda fase del proceso inicia con la citación de la o las personas postulantes que reúnan los requisitos para el desempeño de la función, a fin de presentarse a una entrevista individual y oral.

La citación de las personas postulantes que aprobaron la primera fase de la convocatoria debe realizarse por correo electrónico, a la dirección que la persona estableció en la solicitud de registro (requisito a, inciso 4.4.1 de este Protocolo). La citación debe enviarse con no menos de 3 días hábiles previos a la fecha fijada para concretar la entrevista. La citación debe indicar con claridad el lugar, día, hora y nombre de las personas entrevistadoras.

Las entrevistas se llevarán a cabo en el lugar, día y horario fijado en la citación. Estarán a cargo de dos personas designadas por la Comité de Igualdad Sustantiva.

La segunda fase del proceso para la designación de la persona consejera no debe extenderse más allá de un plazo de 10 días hábiles.

La o las personas consejeras que aprueben la fase uno y la fase dos del proceso, y que resulten idóneas para el desempeño de la función, se incorporarán a la Unidad Administrativa de Fomento a la Equidad de Género.

La o las personas seleccionadas para el desempeño de la función de Persona Consejera, deberán atenerse a las prescripciones del presente Protocolo. También deberán coadyuvar al logro de los distintos planes, programas, acciones y encomiendas que diseña, ejecuta y evalúa la JUD de Fomento a la Equidad de género.



4.5. Pautas de conducta para el desempeño de la función

En el desempeño de su función, la Persona Consejera debe actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía.
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia.
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- g) Comunicar a la presunta víctima, con precisión y claridad, que la Persona Consejera no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función como Persona Consejera y del acompañamiento que puede otorgar.
- i) Utilizar comunicación asertiva.
- j) Escuchar de forma activa.

Las funciones de la Persona Consejera son las siguientes:

- a) Activar la ruta de aplicación de este Protocolo que figura en el Anexo A.
- b) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención médica y/o psicológica que corresponda.
- c) Completar el Cuestionario de Primer Contacto (Anexo B), y auxiliar en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.
- d) Completar el Informe de Primer Contacto (Anexo C) y adjuntarlo a la documentación del caso.
- e) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.



- f) Explicar a la presunta víctima, de manera sencilla y con claridad, que la activación de este Protocolo en la Alcaldía Cuauhtémoc implica que la denuncia proseguirá por la vía administrativa.
- g) Cotejar la narrativa de los hechos y el cuestionario de primer contacto de la presunta víctima con las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, que figuran en el Código de Conducta de la Alcaldía, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima
- h) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.
- i) Turnar en **un plazo no mayor a tres** días hábiles a la Comisión substanciadora, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- j) Llevar un Registro de denuncias y capturarlas en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción.
- k) Dar seguimiento ante la Comisión substanciadora respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- l) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima, cuando ella así lo solicite, en la narrativa de los hechos cuando sea requerido por la Comisión substanciadora, en la toma de la declaración respectiva.
- m) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima, cuando ella así lo solicite, en caso de que sea requerida su presentación ante la Comisión investigadora.
- n) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- o) Atender los exhortos o llamados de las Comisiones substanciadora, investigadora, y del Comité para la Igualdad Sustantiva, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de discriminación, hostigamiento sexual y de acoso sexual.
- p) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.



- q) Hacer del conocimiento por escrito a la Comisión substanciadora, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.

La Persona Consejera, deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos, desarrollar las capacidades profesionales y/o competencias requeridas para el mejor ejercicio de su función.

4.6. La atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

En la atención de primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

En el caso de solicitar la intervención o apoyo de especialistas, la Persona Consejera podrá conocer los dictámenes que emitan, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima y al solo efecto de otorgar la asesoría pertinente. La autorización escrita de la presunta víctima deberá incluirse en el expediente del caso.

La Persona Consejera garantizará 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.

5. Substanciación, investigación y resolución en los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual el ámbito laboral

5.1. Substanciación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral



La substanciación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual estará a cargo de una Comisión, integrada por tres miembros designados por el Comité para la Igualdad Sustantiva.

La Comisión de Igualdad Sustantiva designa por Acuerdo, a las personas que integran la Comisión substanciadora, quienes surgen de entre el personal de la Alcaldía, cualquiera que sea el régimen laboral en que se desempeñan.

Las personas que integran la Comisión substanciadora duran un año en sus funciones, aunque pueden solicitar la remoción antes de que se cumpla el plazo establecido.

Las personas que integran la Comisión Substanciadora deben reunir las siguientes características:

- a) Contar con un legajo libre de sanciones administrativas por comportamientos de acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso laboral o discriminación.
- b) Evidenciar un comportamiento ético acorde con el código que rige la conducta de las personas servidoras públicas en el ámbito de la Alcaldía Cuauhtémoc.
- c) Atender de manera diligente los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se les presenten.
- d) Asistir, al menos una vez al año, a las acciones de formación y/o capacitación planeadas por la JUD de Fomento a la Equidad de género para todas las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos que prevé este Protocolo.
- e) Conocer este Protocolo y las obligaciones que le competen a la Comisión Substanciadora durante el desarrollo del proceso administrativo.

La Comisión substanciadora recibe las denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual. La presentación de las denuncias podrá realizarse: a. Por parte de la presunta víctima, quien estará acompañada de la Persona Consejera. En ese acto, se presentará el Informe de Primera Atención, con toda la documentación reunida sobre el caso, sin la exigencia de evidencias; b. Mediante denuncia anónima.



En el caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, la Comisión substanciadora deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

La Comisión substanciadora revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

La Comisión substanciadora podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Asimismo, podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y de acoso sexual. Para los casos señalados en el Código de Conducta de la Alcaldía Cuauhtémoc, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

En el caso de denuncia anónima, la Comisión substanciadora valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual

La Comisión substanciadora elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (Anexo D) que remitirá a la autoridad investigadora para cada caso de hostigamiento sexual y de acoso sexual en un plazo **que no exceda los 15 días hábiles** desde la recepción de la denuncia por parte de la Persona Consejera.



La Comisión substanciadora formará un expediente para cada caso de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a las siguientes reglas:

- I. Todos los escritos que se presenten deberán estar redactados en idioma español o lengua nacional y estar firmados por quienes intervengan en ellos.
- II. En toda actuación las cantidades y fechas se escribirán con letra, y no se emplearán abreviaturas, ni se rasparán las frases equivocadas, sobre las que solo se pondrá una línea delgada que permita su lectura salvándose al final del documento con toda precisión el error cometido.
Lo anterior no será aplicable cuando las actuaciones se realicen mediante el uso de equipos de cómputo, pero será responsabilidad de la Autoridad substanciadora, que en las actuaciones se haga constar fehacientemente lo acontecido durante ellas.
- III. Todas las constancias del expediente deberán ser foliadas, selladas y rubricadas en orden progresivo.

La Comisión substanciadora llevará un registro con los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

5.2. Investigación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

La investigación de denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral estará a cargo de una Comisión integrada por 3 miembros designados por el Comité para la Igualdad Sustantiva. Los miembros de la Comisión investigadora no pueden integrar la Comisión substanciadora.

La Comisión de Igualdad Sustantiva designa por Acuerdo, a las personas que integran la Comisión investigadora, quienes surgen de entre el personal de la Alcaldía, cualquiera que sea el régimen laboral en que se desempeñan.



Las personas que integran la Comisión investigadora duran un año en sus funciones, aunque pueden solicitar la remoción antes de que se cumpla el plazo establecido.

Las personas que integran la Comisión investigadora deben reunir las siguientes características:

- a) Contar con un legajo libre de sanciones administrativas por comportamientos de acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso laboral o discriminación.
- b) Evidenciar un comportamiento ético acorde con el código que rige la conducta de las personas servidoras públicas en el ámbito de la Alcaldía Cuauhtémoc.
- c) Atender de manera diligente los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se les presenten.
- d) Asistir, al menos una vez al año, a las acciones de formación y/o capacitación planeadas por la JUD de Fomento a la Equidad de género para todas las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos que prevé este Protocolo.
- e) Conocer este Protocolo y las obligaciones que le competen a la Comisión investigadora durante el desarrollo del proceso administrativo.

La investigación iniciará al recibir el expediente, girado por la Comisión substanciadora, donde obre la denuncia de la presunta víctima. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Comisión investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia.

Para responder a las citaciones de la autoridad investigadora, la presunta víctima podrá contar con el acompañamiento de la Persona Consejera toda vez que lo solicite, o bien, podrá asistir de propia cuenta.

La Comisión investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación. El análisis identificará lo siguiente:

- a) Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.



- b) Violaciones a la normativa vigente en materia de no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres, acceso de las mujeres a una vida libre de violencia e igualdad laboral.
- c) El o los derechos vulnerados.
- d) La existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual serán conducidas por la Comisión investigadora, de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

La Comisión investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

La comisión investigadora deberá notificar a la Persona Denunciada en un plazo de **hasta 5 días hábiles** de la recepción del Informe de presunta falta administrativa elaborado por la Comisión substanciadora.

La persona o personas Denunciadas por acciones de hostigamiento sexual o por acoso sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía tendrán derecho a presentar su descargo en forma oral y/o escrita, así como elementos y pruebas que ayuden a comprobar los dichos **en un plazo no menor de 5 días y hasta 10 días hábiles**. La Comisión investigadora integrará la declaración, así como los elementos y pruebas que pudieran adjuntarse al expediente del caso.



5.2.1. Emisión de medidas de protección

La autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima.

Para concretar la emisión de estas medidas de protección, la Comisión investigadora citará mediante un oficio a la presunta víctima, a los efectos de informar y contar con la anuencia, expresada por escrito, en relación con las medidas que se proponen. La citación se entregará personalmente en el área administrativa donde desempeña sus funciones y/o a través del correo electrónico, dentro del lapso **de 3 días hábiles** a partir de la recepción del expediente del caso. En el acto de presentación de la presunta víctima, la Comisión investigadora refrendará o modificará por Acuerdo, las medidas de protección propuestas.

Las medidas de protección pueden modificarse cuando, a juicio de la presunta víctima y/o de la Persona Consejera, puedan incrementar el riesgo de revictimización de la Persona Servidora Pública que presenta la denuncia.

Las medidas de protección serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

La autoridad investigadora podrá solicitar a la Persona Consejera que proponga las medidas de protección que considere pertinentes de acuerdo con su experiencia en el caso.

La dependencia de la Alcaldía donde trabaja la víctima deberá adoptar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.

Las medidas de protección deben evitar la revictimización, la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa.



Las medidas de protección comprenden las siguientes:

1. La reubicación física, cambio de dependencia o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, pudiendo implicar la modificación de relaciones de jerarquía administrativa.
2. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera de la dependencia de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
3. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
4. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico.
5. Cualquier otra posibilidad, que a criterio de la autoridad investigadora resulte adecuada para garantizar la protección integral de la presunta víctima.

Para implementar las medidas preventivas enunciadas en el párrafo anterior, la autoridad investigadora deberá contar con la anuencia de la presunta víctima, expresada por escrito, la cual se incluirá en el expediente del caso. Las medidas de protección mencionadas anteriormente son enunciativas más no limitativas.

5.2.2. Valoración de las pruebas

La autoridad investigadora dispondrá de un plazo de **hasta 20 días hábiles** para proceder a la valoración de las pruebas. Deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio relacionado con el origen étnico o nacional, la apariencia física, el color de piel, la lengua, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, el embarazo, la religión, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, el estado civil, o cualquier otra expresión de la diversidad humana.

Se valorará la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo;



por lo que debe procurarse que sólo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, considerando que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima considerando la intersección de factores como edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Para el caso de conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Para la comprobación del daño ocasionado por conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Toda persona señalada como responsable de un comportamiento de hostigamiento sexual y de acoso sexual laboral tiene derecho a que se presuma su inocencia hasta que no se demuestre,



más allá de toda duda razonable, su culpabilidad. Las autoridades investigadoras tendrán la carga de la prueba para demostrar la veracidad sobre los hechos que demuestren la existencia de tales faltas, así como la responsabilidad de aquellos a quienes se imputen las mismas. Las personas señaladas como presuntas responsables no estarán obligadas a confesar su responsabilidad, ni a declarar en su contra, por lo que su silencio no deberá ser considerado como prueba o indicio de su responsabilidad en la comisión de los hechos que se le imputan.

Las pruebas deberán ofrecerse en un plazo no inferior a cinco y hasta quince días hábiles. Las que se ofrezcan fuera de ellos no serán admitidas salvo que se trate de pruebas supervenientes, entendiéndose por tales, aquellas que se hayan producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas; o las que se hayan producido antes, siempre que la persona que las ofrezca manifieste bajo protesta de decir verdad que no tuvo la posibilidad de conocer su existencia.

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes por un término de tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Los hechos notorios no serán objeto de prueba, pudiendo el Comité de Igualdad Sustantiva referirse a ellos aun cuando las partes no los hubieren mencionado.

Cualquier persona, aun cuando no sea parte en el procedimiento, tiene la obligación de prestar auxilio a la Comisión investigadora para la averiguación de la verdad, por lo que deberán exhibir cualquier documento o cosa, o rendir su testimonio en el momento en que sea requerida para ello. Estarán exentos de tal obligación los ascendientes, descendientes, cónyuges y personas que tengan la obligación de mantener el secreto profesional, en los casos en que se trate de probar contra la parte con la que estén relacionados.

5.2.3. Sobre la falta administrativa

Las autoridades investigadoras procederán al análisis de los hechos, así como de la información recabada, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual.



Si se encontraran elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la persona infractora, la Comisión investigadora dispondrá de **hasta 10 días hábiles** para incluir la calificación del comportamiento de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral en el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y remitirlo ante el Comité de Igualdad Sustantiva a efecto de iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa.

La calificación de los hechos como acoso sexual y/u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que realice la Comisión investigadora, será notificada a la Persona Denunciante, cuando ésta fuere identificable. Además de establecer la calificación que se le haya dado a la presunta falta, la notificación también contendrá de manera expresa la forma en que la Persona Denunciante podrá acceder al expediente de presunta responsabilidad administrativa.

Si no se encontraren elementos suficientes para demostrar la presunta responsabilidad de la persona infractora, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiere prescrito la facultad para sancionar. Dicha determinación, en su caso, se notificará a las Personas Servidoras Públicas sujetos a la investigación, así como a los denunciantes cuando éstos fueren identificables, dentro los diez días hábiles siguientes a su emisión.

5.3. Presentación ante el Comité de Igualdad sustantiva

El Comité de Igualdad Sustantiva es la autoridad resolutoria para los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito de la Alcaldía Cuauhtémoc.

La Comisión de Igualdad Sustantiva dispondrá **de hasta 20 días hábiles** para evaluar la actuación de todas las instancias involucradas en los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual laboral, así como las pruebas incluidas en el expediente, atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y de la experiencia. En caso de que así lo consideren, deberán decidir por



Acuerdo la remisión del caso al Órgano Interno de Control para fincar las responsabilidades administrativas a que haya lugar y las sanciones administrativas respectivas.

Para el caso de los actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, la autoridad resolutora deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar y evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con los principios enunciados en el presente protocolo.

Se evitará en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por cualquiera de las expresiones de la diversidad humana.

Dada la naturaleza de los asuntos de acoso sexual y hostigamiento, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

6. Registro de casos de discriminación, hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral

La Jefatura de Unidad Departamental de Fomento a la Equidad de Género, llevará un registro estadístico y elaborará un **informe trimestral** de los casos de discriminación, hostigamiento sexual y de acoso sexual en las áreas administrativas de la Alcaldía Cuauhtémoc, en el cual constaran los tipos principales de vulneraciones y las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado.



El Órgano Interno de Control llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las áreas administrativas de la Alcaldía Cuauhtémoc, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.



ANEXO A

Ruta de activación y aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el ámbito laboral en la Alcaldía Cuauhtémoc de la Ciudad de México.

| N° | Actividad | Responsable(s) | Formato(s) | Plazos |
|-----------|---|---|---|-----------------------|
| 1 | Denuncia de hostigamiento sexual y de acoso sexual | Persona Servidora Pública afectada | | |
| 2 | Atención de primer contacto | Persona consejera | Completar: Formato de primer contacto (Anexo B) Informe de primer contacto (Anexo C) Registro de denuncias | |
| 3 | Presentación ante Comisión substanciadora | Presunta víctima Persona consejera | Presentar: Formato de primer contacto (Anexo B) Informe de primer contacto (Anexo C) | 3 días hábiles |



| | | | | |
|---|---|-------------------------|--|---|
| 4 | Integración de expediente con toda la documentación reunida en la Atención de primer contacto | Comisión substanciadora | Elaborar: Informe de presunta responsabilidad administrativa (Anexo D) | Hasta 15 días hábiles después de recibir la denuncia |
| 5 | Remisión de la denuncia | Comisión investigadora | Expediente integrado por la Comisión substanciadora | De manera inmediata ante la reiteración de la conducta y la voluntad de la presunta víctima |
| 6 | Notificación a la Persona Denunciada | Comisión investigadora | Oficio de notificación | Hasta 5 días hábiles |
| 7 | Presentación de descargo de la Persona Denunciada | Comisión investigadora | Descargo oral o escrito. Elementos y pruebas de descargo | No menos de 5 y hasta 10 días hábiles |
| 8 | Emisión de medidas de protección. Se puede solicitar asesoramiento a la Persona Consejera | Comisión investigadora | Dictamen de la comisión investigadora | De manera inmediata |
| 9 | Contar con la anuencia de la presunta víctima en relación con las medidas de protección. | Comisión investigadora | Oficio de notificación y presentación de la presunta víctima | 3 días hábiles |

2023, FIANC DE LEONA VICARIO”



| | | | | |
|-----------|---|--------------------------------------|--|------------------------------|
| | Modificarlas cuando se corra el riesgo de revictimización | | | |
| 10 | Valoración de las pruebas | Comisión investigadora | Pruebas presentadas por ambas partes | Hasta 20 días hábiles |
| 11 | Informe de falta administrativa | Comisión investigadora | Informe de presunta Falta Administrativa Se le anexa la calificación de la falta. Acuerdo de presunta conclusión, cuando no se encuentran elementos suficientes para demostrar la conducta de hostigamiento sexual y de acoso sexual. | Hasta 10 días hábiles |
| 12 | Análisis de las diligencias realizadas por la Comisión investigadora Inicia el procedimiento de responsabilidad administrativa | Comité de Igualdad Sustantiva | Expediente del caso. Acuerdo para remitir el caso al Órgano Interno de Control a los efectos de fincar la responsabilidad y sanción administrativa que corresponda | Hasta 20 días hábiles |



| | | | | |
|----|---|--|---------------------|--|
| 13 | Registro y estadística de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Alcaldía Cuauhtémoc | JUD para Fomento a la Equidad de Género Órgano Interno de Control | Informes periódicos | Un informe trimestral "2023, FINC DE LEONA VICARIO" |
|----|---|--|---------------------|--|

ANEXO B

Formato de Primer Contacto

Cuestionario para la detección de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

| | |
|--|--------------|
| Fecha: | Hora: |
| Lugar donde se realiza la atención: | |

1. Completar la siguiente información:

| | |
|---|--|
| Apellido y nombre de la persona que denuncia | |
| Fecha de nacimiento | |
| CURP | |
| Dependencia | |
| Adscripción | |
| Sexo | |



2. Narre los hechos como usted los vivió.

Orientaciones para la Persona Consejera: Puede ayudar a la persona que denuncia por medio de estas preguntas:

- a. ¿Qué pasó? b) ¿Cuándo pasó? c) ¿Dónde pasó? d) ¿Ha pasado más de una vez? ¿Cuántas veces ha ocurrido? e) ¿Cómo se siente usted?**

3. Responda el siguiente cuestionario.

- 4. Instrucciones para la Persona Consejera: Lea las preguntas lentamente y en voz alta. Si percibe que la persona denunciante no comprende alguna palabra o expresión, trate de aclararla.**

Mantenga en todo momento una actitud de escucha respetuosa y trate de que la persona se sienta cómoda, segura y no juzgada ni confrontada por usted.

| N° | Preguntas | Sí | No |
|----|---|----|----|
| 1 | ¿Ha observado en la oficina carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras u otras imágenes de contenido sexual que le incomodan o le resultan ofensivos? | | |



| | | | |
|----|--|--|--|
| 2 | ¿Ha percibido miradas morbosas que le incomodan o desagradan? | | |
| 3 | ¿Ha recibido mensajes o correos electrónicos de naturaleza sexual por parte de algún servidor o servidora pública? | | |
| 4 | ¿Ha recibido llamadas a su domicilio o a su teléfono celular con insinuaciones sexuales de algún servidor o servidora pública? | | |
| 5 | ¿Ha tenido que soportar contacto físico o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, jaloneos, que usted no desea o le incomodan? | | |
| 6 | ¿Ha recibido silbidos, sonidos o palabras de contenido sexual que aluden al cuerpo o al aspecto corporal que le incomodan o desagradan? | | |
| 7 | ¿Ha recibido presión para tener relaciones sexuales por parte de algún servidor o servidora pública? | | |
| 8 | ¿Ha recibido amenazas de perder su trabajo o algún beneficio si no accede a tener relaciones sexuales con algún servidor o servidora pública? | | |
| 9 | ¿Han espiado cuando usted está en el sanitario o cuando se cambia o arregla la ropa? | | |
| 10 | ¿Ha recibido burlas, comentarios ofensivos o agresiones verbales por su orientación o preferencia sexual? | | |



| | | | |
|----|---|--|--|
| 11 | ¿La han amenazado o agredido para que acepte tener relaciones sexuales? | | |
| 12 | ¿Han difundido rumores o cualquier tipo de comentarios desagradables sobre su vida sexual? | | |
| 13 | ¿Ha percibido señales sexuales con las manos o a través de movimientos del cuerpo que le incomodan y desagradan? | | |
| 14 | ¿Ha recibido algún castigo o represalia por no aceptar tener relaciones íntimas con algún servidor o servidora pública? | | |

“2020, AÑO DE LEONA VICARIO”

14. Indique el nombre de la o las personas que han tenido esos comportamientos en el trabajo.

15. ¿Qué cargo tiene la o las personas que se han comportado de esa manera?

ANEXO C

Informe de atención de primer contacto

Instrucciones: Para ser completado por la Persona Consejera al concluir la atención de primer contacto

| | |
|---|--|
| Fecha de la entrevista | |
| Datos de la persona que denuncia | |



| | |
|--|------------------------------|
| Apellido y nombre | |
| Edad | "2020, AÑO DE LEONA VICARIO" |
| Dependencia | |
| Puesto | |
| Adscripción | |
| Teléfono | |
| Correo electrónico | |
| Nombre y puesto del jefe o jefa inmediata | |
| Datos de la o las personas denunciadas | |
| Apellido y nombre | |
| Edad | |
| Dependencia | |
| Puesto | |
| Adscripción | |
| Nombre y puesto del jefe o jefa inmediata | |
| Apellido y nombre | |
| Edad | |
| Dependencia | |
| Puesto | |
| Adscripción | |
| Nombre y puesto del jefe o jefa inmediata | |



Hechos relativos al hostigamiento sexual y el acoso sexual

| | |
|--|------------------------------|
| ¿Cuál fue la conducta de la persona denunciada? | "2020, AÑO DE LEONA VICARIO" |
| ¿Qué relación laboral tiene con la persona denunciante? | |
| ¿Participaron otras personas en los hechos? ¿quiénes? | |
| ¿Qué relación laboral tienen las otras personas denunciadas con la presunta víctima? | |
| ¿Cuándo ocurrió? | |
| ¿Ocurrió en una ocasión solamente? | |
| Si ocurrió en más de una ocasión, ¿con qué frecuencia ocurrieron los hechos? | |
| ¿Dónde ocurrió? | |
| ¿Hubo testigos? ¿quiénes? | |
| ¿Ha recibido amenazas por parte de la o las personas denunciadas? ¿en qué consistieron? | |
| ¿Ha recibido agresiones por parte de la o las personas denunciadas? ¿qué tipo de agresiones? (físicas, verbales, psicológicas, patrimoniales, etcétera) | |
| ¿Ha sufrido algún perjuicio en el trabajo por parte de las personas denunciadas? ¿de qué tipo? (desvalorización del trabajo, incremento del trabajo, obstáculos para cumplir con el trabajo, etcétera) | |
| ¿De qué manera, el hostigamiento sexual y el acoso sexual le ha afectado lo sucedido en su actividad personal, laboral, familiar, social? | |



| | |
|---|-----------------------------------|
| ¿Ha sufrido otras consecuencias? Marque con una "x": | |
| a. Dolores en alguna parte del cuerpo () | f. Aislamiento () |
| b. Temor () | g. Confusión () |
| c. Tristeza () | h. Llanto frecuente () |
| d. Ansiedad () | i. Vergüenza () |
| e. Alteración en los hábitos: De higiene () De sueño () De alimentación () | j. Desgano constante () |
| Otros: (describa) | |
| ¿Ha comentado con alguna persona lo que le ha sucedido? ¿con quién? | |
| ¿La respuesta que recibió le ayudó, fue satisfactoria? | |
| ¿Ha solicitado ayuda en algún lugar? ¿adónde? | |
| ¿La ayuda que recibió fue satisfactoria? | |
| Atención brindada a la persona denunciante | |
| | Sí No |
| Orientación | |
| Asesoría sobre las instancias donde puede proseguir la denuncia (administrativa, legal, laboral) | |
| Descripción de las funciones de la Persona Consejera | |
| Datos de la Persona Consejera | |



Apellido, nombre

"2020, AÑO DE LEONA VICARIO"

Consentimiento para el otorgamiento de datos personales_____
Firma de la persona denunciante_____
Firma de la Persona Consejera

Lugar y Fecha _____

ANEXO D**Informe de presunta responsabilidad administrativa**

Será emitido por la autoridad substanciadora. Deberá contener los siguientes elementos:

- I. El nombre y cargo de todas las personas que integran la Comisión substanciadora;
- II. El domicilio de la Comisión substanciadora para oír y recibir notificaciones.
- III. El nombre y domicilio de la Persona Servidora Pública a quien se señale como presunto responsable de conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como de la dependencia a la que se encuentra adscrito y el cargo que ahí desempeñe.
- IV. La narración lógica y cronológica de los hechos que dieron lugar a la denuncia por hostigamiento sexual y el acoso sexual.
- V. La infracción que se imputa a la persona denunciada como presunto responsable, señalando con claridad las razones por las que se considera que ha cometido la falta.
- VI. Las pruebas que se ofrecerán para acreditar la conducta de hostigamiento sexual y el acoso sexual, y la responsabilidad que se atribuye a la persona señalada como presunto responsable, debiéndose exhibir las pruebas documentales que obren en



su poder, o bien, aquellas que, no estándolo, se acredite con el acuse de recibo correspondiente debidamente sellado, que las solicitó con la debida oportunidad.

VII. Firma autógrafa de unidad investigadora.

