



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA PRIMERA ÉPOCA

10 DE OCTUBRE DE 2025

No. 1713

Í N D I C E

Este ejemplar se acompaña de un anexo electrónico

PODER EJECUTIVO

Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México

- ♦ Declaratoria por la que se determina como causa de utilidad pública el mejoramiento de los Centros de Población a través de la ejecución de un Programa de Vivienda de Interés Social y Popular en el predio identificado registralmente como inmueble situado en casa no. 58 de la tercera calle de República de Honduras y terreno en que está construida, actualmente predio no 8, manzana 57, de la cuarta región catastral de esta ciudad, colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México actualmente calle República de Honduras, número 58, colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México (primer publicación) 5

Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México

- ♦ Aviso por el que se da a conocer el Manual Específico de Operación Archivística de la Universidad de la Salud, con número de registro MEO-ESPECIAL-UNISA-25-5864F04C 8
- ♦ Aviso por el que se deja sin efectos el diverso por el cual se dan a conocer los Lineamientos para el Registro de Programas Educativos y Formativos con Valor Curricular, publicado el 19 de marzo de 2024, en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, número 1320 9
- ♦ Aviso por el que se dan a conocer los Lineamientos de Austeridad y Ahorro de la Universidad de la Salud para el ejercicio 2025 10
- ♦ Aviso por el que se da a conocer el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité Interno de Protección Civil de la Universidad de la Salud, con número de registro MEO-ESPECIAL-UNISA-25-57ADD54C 11
- ♦ Aviso por el que se da a conocer el Manual Específico de Operación del Comité Técnico Interno de Administración de Documentos, con número de registro MEO-COTECIAD-SECTEI-25-5A4F83CD 12

Continúa en la Pág. 2

Índice

Viene de la Pág. 1

- ♦ Aviso por el cual se da a conocer el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención al hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Secretaría 13

Secretaría de Vivienda de la Ciudad de México

- ♦ Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de operación del programa social denominado “Otoch” para la atención de unidades habitacionales, ejercicio fiscal 2025 28

ALCALDÍAS

Alcaldía Gustavo A. Madero

- ♦ Aviso mediante el cual se da a conocer la segunda modificación a los Lineamientos de operación de la acción social denominada “Fuerza GAM en tu escuela” para el ejercicio fiscal 2025”, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el día 13 de marzo de 2025 54

Alcaldía Iztacalco

- ♦ Aviso por el cual se da a conocer la Evaluación interna del programa social denominado “Manos a la obra en la deportiva 2024” 55
- ♦ Aviso por el cual se da a conocer el Padrón de beneficiarios del programa social denominado “Manos a la obra en la deportiva 2024” 56

Alcaldía Xochimilco

- ♦ Nota aclaratoria al Aviso por el cual se da a conocer la modificación del Padrón de beneficiarios del programa social denominado "Atención para quienes enfrentan enfermedades crónico degenerativas y/o terminales; o síndromes por violencia de género", para el ejercicio 2025, publicado el 28 de agosto de 2025 57
- ♦ Nota aclaratoria al Aviso por el cual se da a conocer la modificación del padrón de beneficiarios del programa social denominado “Programa de atención integral y especializada para infancias”, para el ejercicio 2025, publicado el 24 de julio de 2025 62

CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS

“Metrobús” Organismo Público Descentralizado de la Ciudad de México

- ♦ Licitación pública nacional número METROBÚS/LPN/015/2025.- Contratación del servicio de inspección técnica especializada de mantenimiento a elevadores 64

Alcaldía Azcapotzalco

- ♦ Licitaciones públicas nacionales números AAZ/LPN/052/2025 a AAZ/LPN/062/2025.- Convocatoria 009-2025.- Contratación en modalidad de obra pública para llevar a cabo el mantenimiento y rehabilitación de espacios públicos, mantenimiento y rehabilitación de vialidades secundarias, así como el mantenimiento y rehabilitación de la infraestructura educativa 65

Alcaldía Benito Juárez

- ♦ Licitaciones públicas nacionales números 30001118-018-2025 a 30001118-022-2025.- Convocatoria: 011/2025.- Contratación en modalidad de obra pública a base de precios unitarios y tiempo determinado para llevar a cabo la rehabilitación y mantenimiento de banquetas, trabajos de reencarpetado de vialidades secundarias, trabajos de rehabilitación y mantenimiento en diversos espacios públicos, trabajos de iluminación, así como trabajos de construcción de pozos de absorción 72

Continúa en la Pág. 3

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Maestro Pablo Enrique Yanes Rizo, Secretario de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 11, fracción I, 13, 14, 16, fracción VII, 18, 20, fracción III, IX y XXV; 32, apartado A) de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, establece el principio Pro Persona que reconoce que los derechos humanos deben ser interpretados de conformidad con la propia Constitución y Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano, favoreciendo en todo tiempo la más amplia protección a las personas, rigiéndose por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, obligando al Estado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), en su artículo 2, reconoce el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra las mujeres, así también, en su artículo 7 establece los deberes del Estado y la obligación de las autoridades, personas servidoras públicas, personal, agentes e instituciones actúen con la debida diligencia al adoptar políticas públicas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar todas las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que las recomendaciones generales 19 y 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, consideran que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar del trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales ya sean verbales o de hecho.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contiene disposiciones para establecer medidas que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer durante su ciclo de vida y promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Que la Constitución Política de la Ciudad de México establece como principios rectores, entre otros, el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva, la no discriminación y la inclusión. Asimismo, dispone la aplicación transversal de la perspectiva de género en la actividad pública.

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

Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México tiene como objetivo garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo que incluye la vida económica, y establece la obligación de los entes públicos para velar el cumplimiento de la misma, adoptando medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como reconocer el derecho progresivo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México sustenta su actuación en los principios de libertad, autonomía de las mujeres y la transversalidad de la perspectiva de género, además, establece la obligatoriedad de la administración pública para implementar acciones de prevención, atención y sanción con la finalidad de evitar situaciones de violencia contra las mujeres, entre éstas, se encuentra el fomentar un ambiente laboral libre de

discriminación, riesgos a su integridad física y psicológica y hostigamiento sexual y/o acoso sexual; así como, establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Que el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México establece los principios, valores y reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados y fomentar la actuación ética y responsable.

Que los Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México, establecen la obligación para que los entes públicos cuenten con un instrumento que establezca un procedimiento efectivo para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva.

En consecuencia, y con fundamento en los considerandos expuestos en líneas precedentes, he tenido a bien expedir el siguiente:

AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

**TÍTULO PRIMERO
OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

PRIMERO. Objetivo General:

Establecer un marco institucional que permita prevenir, detectar, atender y dar seguimiento de manera oportuna y efectiva los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México (SECTEI), a través de lineamientos, medidas preventivas, mecanismos de atención y procesos de capacitación con perspectiva de género, derechos humanos e igualdad sustantiva.

Objetivos específicos:

I. Establecer un procedimiento y las medidas específicas para prevenir y atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual al interior de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México (SECTEI).

II. Establecer las acciones de capacitación con perspectiva de género, igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos, así como sensibilizar y fomentar la difusión de una cultura de integridad en el ejercicio de la función pública.

III. Prevenir situaciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual mediante acciones de sensibilización, capacitación, difusión de información y promoción de una cultura institucional de respeto, igualdad y no violencia.

IV. Orientar sobre las alternativas de atención, al inicio de una denuncia y, las autoridades competentes para investigar y sancionar los casos de acoso y hostigamiento sexuales.

V. Definir los roles y responsabilidades de las áreas, personas servidoras públicas y unidades responsables de implementar el protocolo, asegurando una atención oportuna, eficaz y con enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad.

VI. Brindar acompañamiento y orientación integral a las personas que presenten quejas o denuncias, conforme a las capacidades institucionales.

VII. Garantizar la protección de las personas denunciantes, testigas y víctimas, evitando represalias y asegurando medidas preventivas y de protección durante todo el proceso.

SEGUNDO. El presente protocolo es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que laboran en la SECTEI, entendiéndose por éstas al personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas que prestan su servicio social o prácticas profesionales y quienes se encuentran contratadas por honorarios.

Será aplicable en cualquier espacio físico o virtual que ocupe la SECTEI, o bien, en aquellos en donde las personas servidoras públicas ejerzan sus funciones, siendo de manera enunciativa, más no limitativa, los siguientes:

- A)** En el lugar de trabajo, considerando los espacios públicos y privados;
- B)** En desplazamientos, viajes y actividades de formación o sociales relacionadas con el trabajo;
- C)** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; y
- D)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que las partes involucradas sean personas servidoras públicas de la SECTEI.

TERCERO. De manera enunciativa más no limitativa, el marco jurídico aplicable al presente protocolo es el siguiente:

A) INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 1, 2, 3 y 7.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, resolución de la Asamblea General 48/104, artículos 1 y 2, inciso b), 3, 4 y 6.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belém Do Pará”, artículos 1, 2, inciso b), 3, 4, incisos a), b), c), d) y f), 6, inciso a) y 7.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; artículos 1, 2, 3, 5, inciso a), 11, inciso a), 23 y 24.

Convenio 190. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo sostenible hacia 2030.

B) NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1 y 4, párrafo primero.

Ley Federal del Trabajo, artículos 3 Bis, 47, fracción VIII.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 1,2, 4, 5, fracciones IV, VI, VIII y XVI, 6, fracciones I, II, V, y VI, 10, 11, 13, 15, fracciones I, II, III, IV y VII, 18, 19, 40, 51, fracciones I, II y III; 52, fracciones I, II, III y IV.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 1, 2, 3, 5, fracciones II, III, IV y VI, 6 y 43.

Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículos 1, 2, fracciones I y V, 6, 7, fracciones I y VII, y 16.

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, artículos 16, 17, 18, 26 y 31.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

C) LOCAL

Constitución Política de la Ciudad de México, artículos 1, 3 numerales 1 y 2, inciso a), 4 apartado A, numerales 1, 2, 3 y 4, apartado B, numeral 4, Apartado C, 6, Apartado G, numerales 1 y 2 y Apartado H.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículos 1, 2, 4, 5, fracción I, 7, fracciones III y VII, 13, primer párrafo y 15, fracciones I, II, III, IV y V.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, artículos 1, 2, y 3.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, artículos 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9 y 32, fracciones III y IV.

Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, artículos 1, 2, fracción I, 4, fracción I, 6 y 7, fracciones I, II y VI.

Ley de Víctimas para la Ciudad de México, artículos 1, 6, 8, 10, y 17.

Código Penal para el Distrito Federal, artículo 179 y 181 Quintus.

Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, publicados en la Gaceta Oficial de la CDMX, el 28 de agosto de 2024.

Lineamientos para la Creación de Protocolos para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México, publicados en la Gaceta oficial de la CDMX, el 25 de noviembre de 2024.

Recomendación General CDHCM 01/2023 Sobre la violencia laboral y por razón de género en la Ciudad de México.

CUARTO. Para efectos del presente protocolo y de acuerdo con la normatividad aplicable se entenderá por:

Acoso sexual: Forma de violencia consistente en la solicitud de favores sexuales para sí o para una tercera persona o bien la realización de una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le causa un daño o sufrimiento psicoemocional lesionando su dignidad. Esta conducta se encuentra prevista como delito en el Código Penal para el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, en el artículo 179 y se persigue a petición de parte ofendida.

Administración Pública: Conjunto de dependencias, órganos y entidades que componen la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Ciudad de México, así como las Alcaldías.

Capacitación: Es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas, en el marco de los derechos humanos y con perspectiva de género.

Comisión: Es el órgano creado para la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual derivado del Comité de Ética de la SECTEI.

Comité de ética: Es el órgano colegiado en la SECTEI que tiene como propósito fortalecer la cultura de integridad gubernamental.

Comunicación asertiva: Lenguaje claro, simple y accesible que deberá adoptarse con la víctima, sin prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada, particularmente, si es mujer.

Conflicto de interés: Posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares, profesionales, laborales o de negocios. Siendo éstas causa de exclusión para participar en el seguimiento del caso.

Cosificación: Tratar, considerar, reducir o pensar a todas las mujeres o su cuerpo o partes de éste como bien u objeto y no como la persona misma con identidad, ideas, sentimientos, voluntad, derechos y necesidades propias.

Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable y que puede determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información como puede ser nombre, número de identificación, datos de localización, identificador en línea de uno o varios elementos de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, patrimonial, económica, cultural o social.

Datos personales sensibles: Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste, como pueden ser origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, información biométrica, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.

Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas.

Denuncia: Narración de hechos por presuntas conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se encuentran involucradas personas servidoras públicas y/o personas que presenten sus servicios en la SECTEI. Puede ser presentada mediante escrito, vía correo electrónico o de manera verbal.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y que 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: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social o económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma y antecedentes penales.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a mujeres y hombres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas, principalmente, en su sexo.

Hostigamiento sexual: Ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o sexuales; es una forma de violencia consistente en actos en los que una persona valiéndose de su posición jerárquica realice asedio reiterado con fines lascivos, sobre otra subordinada. Esta conducta se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° Bis y como delito en el Código Penal Federal, en el artículo 259 BIS y se persigue a petición de parte ofendida.

Igualdad: Es un derecho humano consistente en que todas las personas deberán gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, según lo establece el artículo 1 de la citada Constitución.

LPDPPSOCDMX: Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

Medidas preventivas: Acciones que podrá imponer la Comisión para la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para salvaguardar la integridad y seguridad de la víctima y prevenir nuevas conductas de violencia, determinando así la vigencia de éstas.

Órgano Interno de Control: Órgano en la SECTEI que se encarga de investigar actos u omisiones de personas servidoras públicas de la Administración Pública que pudieran constituir faltas administrativas.

Persona consejera: Persona encargada de la recepción y atención de primer contacto de las víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como del seguimiento del caso hasta su conclusión.

Persona probable responsable: Persona que se presume por realizar conductas que podrían configurarse como hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Persona servidora pública: Persona que desempeña un empleo, cargo o función de cualquier naturaleza en la Administración Pública de la Ciudad de México.

Perspectiva de género: Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre dichos factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Primer contacto: Momento en que la víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual recibe orientación precisa, libre de prejuicios, con perspectiva de género y derechos humanos, respecto a las vías e instancias en donde se dará atención y seguimiento a su caso.

Protocolo: Protocolo para la prevención y atención de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la SECTEI.

Registros: Asuntos atendidos, contenidos en un expediente físico y digital que contiene el antecedente, seguimiento y conclusión, que servirá para establecer acciones de prevención, atención y diagnóstico.

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la víctima o denunciante, derivado de la inadecuada atención institucional.

SECTEI: Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México.

Seguimiento: Son las acciones para vigilar el cumplimiento de la atención de los casos de hostigamiento y/ acoso sexual.

SAF: La Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México.

SEMujeres: La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Sensibilización: Actividades de concientización para disminuir actitudes indiferentes ante el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Víctima: Persona que ha sido afectada, de manera directa o indirecta, en su esfera de derechos al ser objeto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Violencia contra las mujeres: 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.

Violencia de género: Acción u omisión contra una persona de la dependencia derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual, que genera un daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o la muerte.

Violencia institucional: Se produce cuando la Dependencia se niega a dar atención, acompañamiento y trámite a las denuncias por hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

TÍTULO SEGUNDO PRINCIPIOS RECTORES

QUINTO. Los principios rectores del presente Protocolo son:

I. Respeto a la dignidad humana de la persona: Este principio reconoce a la dignidad humana como valor supremo que reconoce una calidad única y excepcional a cada persona por el simple hecho de serlo, cuya plena eficacia debe ser respetada y protegida sin excepción.

II. Libertad y autonomía de las personas: Capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio.

III. No discriminación: Igualdad de trato y ejercicio pleno de los derechos de las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional; color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria,

embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad y expresión de género o filiación política, estado civil, situación familiar, el idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo o condición.

IV. Buena fe: Las personas servidoras públicas presumirán la buena fe de las víctimas. Las personas servidoras públicas que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán revictimizarla, criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y, deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

V. Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

VI. La protección integral de la víctima: En el marco del cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano, una de las acciones fundamentales que debe llevar a cabo la Federación y las Entidades Federativas es la preservación de la integridad de las personas afectadas en sus derechos humanos, tanto directas como indirectas.

VII. Confidencialidad: Garantiza la secrecía y no difusión de los datos personales proporcionados en la denuncia. Sólo la víctima y la persona probable responsable podrán autorizar la difusión de sus datos personales.

VIII. Legalidad: Apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencia.

IX. Imparcialidad: Las personas servidoras públicas dan, a la ciudadanía, el mismo trato sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

X. Efectividad: En el marco de las capacidades institucionales, se realizarán las gestiones necesarias ante las instancias externas para que las víctimas puedan acceder a los servicios integrales que éstas ofrecen.

XI. Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades en todos los ámbitos de su vida, sin estereotipos o limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales.

XII. Transparencia: Principio de máxima publicidad de la información pública, respecto de la documentación que se genera, obtiene, adquiere, o conserva, difundiendo de manera proactiva información gubernamental, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

XIII. Apoyo y desarrollo integral de la víctima: La atención a las denuncias debe de estar encaminada a proteger la integridad de la víctima en el momento actual y ante futuras amenazas, así como facilitar el acceso a instancias especializadas en atención a víctimas.

XIV. Seguridad jurídica: Implica la capacidad institucional, tanto de forma directa como indirecta, para la preservación de la integridad de las personas afectadas en sus derechos humanos.

TÍTULO TERCERO

APLICACIÓN, INSTRUMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN

SEXTO. Las disposiciones de este protocolo aplican a todas las personas servidoras públicas que laboran en la SECTEI, entendiéndose por éstas al personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas que prestan su servicio social o prácticas profesionales, quienes se encuentran contratadas por honorarios y que sean víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Lo anterior, dentro de las Unidades Administrativas que conforman la dependencia y en los espacios fuera de ésta, en los que se mantenga el vínculo laboral.

Asimismo, se atenderán las denuncias de personas que, al prestar o desempeñar alguna actividad o servicio, o al acudir para recibirlo, reporten conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte de una persona servidora pública que labora en la SECTEI.

SÉPTIMO. La instrumentación del presente protocolo está en concordancia con la aplicabilidad de la legislación Internacional, Federal y Local, Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, y los Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México, basados en los principios, valores y reglas de integridad del servicio público de la Ciudad de México.

OCTAVO. La SECTEI, por conducto de la Comisión, llevará a cabo diversas acciones para prevenir acontecimientos originados por el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes:

1. Generar mecanismos institucionales que promuevan, al interior de la SECTEI, una comunicación con lenguaje incluyente, enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, así como un ambiente laboral libre de violencias, de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
2. Realizar campañas informativas que impulsen el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, particularmente en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público, así como para informar acerca de los medios de atención y vías de denuncia disponibles.
3. Desarrollar campañas de sensibilización, detección y prevención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. La difusión se realizará a través de medios electrónicos e impresos, los cuales serán distribuidos al interior de la Dependencia. Dichos contenidos deberán evitar el uso de imágenes o frases que generen revictimización, tengan connotaciones sexistas o reproduzcan estereotipos y roles de género tradicionales que refuercen y normalicen las violencias.

Dichas acciones formarán parte del Plan Anual de Trabajo para la prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, elaborado y ejecutado por la Comisión y aprobado por el Comité de Ética, garantizando su continuidad, evaluación de impacto en toda la dependencia.

NOVENO. La SECTEI, a través de su Dirección General de Administración y Finanzas, diseñará y dará seguimiento al Programa Anual de Capacitación que incluirá cursos especializados, dirigidos a todo el personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas personas que prestan su servicio social o prácticas profesionales y quienes se encuentran contratadas por honorarios, para prevenir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

La Comisión propondrá anualmente, como parte de su Plan de Trabajo, la capacitación especializada para las Personas Consejeras e integrantes de la Comisión, con base en un diagnóstico de necesidades de formación que ella misma elabore.

Para la sensibilización y capacitación del personal se incorporarán temáticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la violencia en sus diferentes tipos y modalidades, primeros auxilios psicológicos, entre otros temas de relevancia para la formación del personal, así como de las diversas sanciones a las que se puede hacer acreedora una persona al cometer conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Las acciones de sensibilización y capacitación que implemente la Dependencia deberán impartirse conforme a los contenidos de formación especializada establecidos en los “Lineamientos Generales para la Capacitación y Formación de las Personas Servidoras Públicas de la Ciudad de México con Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las Mujeres” emitidos por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, sin perjuicio de aquellas acciones que esta Dependencia establezca, procurando la igualdad de participación entre géneros e involucrando a todos los niveles jerárquicos y tipos de contratación.

TÍTULO CUARTO DEL PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA

DÉCIMO. La persona titular de la SECTEI deberá garantizar la difusión permanente del Pronunciamento de cero tolerancia a la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en la Secretaría. Este mensaje deberá comunicarse de manera continua a todas las personas servidoras públicas y a quienes prestan sus servicios en las unidades administrativas adscritas a la SECTEI, empleando los canales institucionales adecuados para asegurar su divulgación y registrar evidencia de su difusión.

El Pronunciamiento podrá actualizarse cuando así lo determine la persona titular de la SECTEI, y deberá contener, al menos:

1. Nombre de la Dependencia;
2. Fundamento jurídico-normativo que lo sustenta;
3. Considerandos de la actualización;
4. Los siguientes elementos sustantivos:
 - a) La postura de “cero tolerancia” ante el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como las consecuencias administrativas, civiles o penales a las que puede haber lugar;
 - b) El compromiso institucional de erradicar dichas conductas y garantizar espacios libres de violencia;
 - c) La prohibición expresa de incurrir en conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte de cualquier persona servidora pública o colaboradora de la SECTEI;
 - d) La articulación del pronunciamiento con el presente protocolo, reafirmando el compromiso de su interpretación y aplicación conforme a los principios de perspectiva de género, derechos humanos, confidencialidad y no revictimización.
5. Firma de la persona titular de la SECTEI; y
6. Lugar y fecha de emisión.

TÍTULO QUINTO DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

DÉCIMO PRIMERO. La SECTEI contará con al menos dos Personas Consejeras, las cuales serán designadas por la persona titular, deberá contar con un perfil profesional, preferentemente, en Psicología, Derecho o Trabajo Social; contar con formación especializada y experiencia comprobable en intervención en situación de crisis, primeros auxilios psicológicos, perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación. Contar con capacitación en temas como: prevención y atención de todo tipo de violencias, principalmente, por motivo de género como problemática social, delitos sexuales contra las mujeres, perspectivas transversales y rutas críticas de atención a víctimas.

DÉCIMO SEGUNDO. Las Personas Consejeras deberán contar con un expediente libre de cualquier tipo de sanción penal o administrativa, no haber sido denunciada por discriminación, acoso sexual y/o hostigamiento sexual, no encontrarse inscrita en el registro nacional de deudores alimentarios morosos en los últimos 4 años; ni haber sido acreedora a cualquier otra falta que derive de las conductas contenidas en el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Las Personas Consejeras deberán:

- I.** Recibir, documentar y canalizar formalmente a la Comisión las quejas o denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- II.** Garantizar la confidencialidad de la información de las personas denunciantes;
- III.** Conocer este Protocolo, la normatividad aplicable en materia del presente Protocolo, así como de perspectiva de género y derechos humanos;
- IV.** Brindar la primera orientación y acompañamiento emocional, es decir, aplicar los primeros auxilios psicológicos para la orientación y atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para la mejor atención de la víctima y los asuntos administrativos;
- V.** Llevar a cabo las acciones necesarias, incluso la canalización a instancias externas, para que la víctima reciba, en caso de que así lo requiera, atención psicológica o bien la asesoría legal adecuada para interponer su denuncia ante las autoridades correspondientes;
- VI.** Explicar los derechos de la persona denunciante, los procedimientos disponibles y posibles rutas de acción;
- VII.** Realizar el seguimiento y canalización correspondiente, incluso a instancias o instituciones externas de ser necesario, de los casos que se encuentren bajo su responsabilidad;
- VIII.** Conducir su actuación en apego a lo siguiente:
 - Otorgar el seguimiento con rapidez y efectividad, actuando en tiempos oportunos y razonables.
 - Utilizar comunicación asertiva, conducirse con empatía, brindar contención emocional y atención con perspectiva de género.
 - Escuchar de forma activa y respetuosa, sin interrumpir, sin emitir juicios de valor que puedan insinuar y/o provocar culpa, humillación o invasión a la intimidad de la víctima y todo aquello que pueda profundizar el daño ya experimentado contra su integridad, garantizando el principio de buena fe.

- Evitar el uso de lenguaje técnico en sus diligencias hacia la atención de la víctima.
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y el acompañamiento que puede otorgar.
- Procurar que las personas involucradas cuenten con la más amplia protección a sus derechos humanos y el respeto de los principios rectores en la materia, de acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Asumir una actitud empática, proactiva y comprometida con la construcción de un entorno laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, brindando siempre una atención de calidad, con lenguaje claro, comunicación asertiva, garantizando la confidencialidad y respeto a las personas involucradas.
- Guiar su actuación siempre con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación y ética.
- Asistir a las acciones de formación y/o capacitación para todas las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos que prevé este Protocolo.
- Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objetivo.

IX. Brindar acompañamiento a la persona denunciante durante todo el proceso;

X. Estar presente, si así lo solicita la víctima, en entrevistas, audiencias o diligencias relacionadas con el caso ante la Comisión;

XI. Proponer y gestionar, ante la comisión, la implementación inmediata de medidas de protección para la persona denunciante, de las indicadas en el Título Noveno;

XII. Gestionar y dar trámite, en el ámbito de sus atribuciones, las denuncias recibidas; y

XIII. Colaborar en la evaluación periódica del protocolo y en la identificación de mejoras, con base en los casos atendidos y las necesidades detectadas.

DÉCIMO TERCERO. De conformidad con las disposiciones jurídicas en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales y para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como el contenido de las denuncias, tendrán 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 probable responsable en tanto no se emita una resolución.

TÍTULO SEXTO DE LA COMISIÓN

DÉCIMO CUARTO. Para la prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se instalará una Comisión especializada, integrada por 3 personas servidoras públicas de estructura de la SECTEI, en el marco de lo establecido en los Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México; que serán nombradas por la persona titular de la Presidencia del Comité de Ética.

Las Personas Consejeras informarán a la Comisión, los hechos referidos por la víctima, con el propósito de que emita, complemente o fortalezca las medidas de protección que se consideren necesarias, a fin de salvaguardar su integridad.

DÉCIMO QUINTO. La Comisión sesionará de manera ordinaria por lo menos tres veces al año y de forma extraordinaria cuando las Personas Consejeras notifique la existencia de un caso, previa remisión del expediente respectivo.

DÉCIMO SEXTO. Las personas integrantes de la Comisión deben ser personas servidoras públicas con atribuciones para toma de decisiones, con conocimientos y experiencia comprobable en perspectiva de género, enfoque en derechos humanos y no discriminación, capacitarse en el programa anual de la Secretaría de las Mujeres y en otras instancias que permitan la actualización, sensibilización y profesionalización.

DÉCIMO SÉPTIMO. Corresponderá a la Comisión:

- A)** Llevar a cabo, al interior de la SECTEI, las acciones preventivas a las que se refiere el Artículo OCTAVO del presente instrumento;
- B)** Notificar al interior de la SECTEI quiénes son la Personas Consejeras encargadas de la atención a las denuncias;
- C)** Conocer de las conductas que puedan constituir hostigamiento sexual y/o acoso sexual al interior de la SECTEI y emitir un Dictamen;
- D)** Analizar los elementos y medios de convicción con los que se cuente para determinar las medidas de prevención y/o protección solicitadas por las Personas Consejeras para la víctima, en correspondencia con el TÍTULO NOVENO;

- E) Dar vista al Órgano Interno de Control o al Comité de Ética de la SECTEI, en los casos que proceda;
- F) Emitir Recomendaciones a los titulares de las Unidades Administrativas; y
- G) Generar un plan de trabajo anual que se presentará y aprobará por el Comité de Ética para la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro de la SECTEI.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA VIGILANCIA Y ATENCIÓN A LA DENUNCIA

DÉCIMO OCTAVO. La vigilancia en el cumplimiento del presente protocolo corresponderá en el ámbito de su respectiva competencia a:

- I. La Dirección General Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia.
- II. La Dirección General de Administración y Finanzas.
- III. Las Personas Consejeras

DÉCIMO NOVENO. La denuncia por conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual se podrá presentar de la siguiente manera:

- I. De manera presencial ante cualquiera de las Personas Consejeras, quien tomará la denuncia de viva voz o por escrito, respecto de los hechos ocurridos.
- II. Mediante correo electrónico a la dirección: denunciasacoso@sectei.cdmx.gob.mx que se encuentra a cargo y resguardo de las Personas Consejeras.

VIGÉSIMO. La víctima podrá seguir el procedimiento ante las Personas Consejeras, sin perjuicio de que elija cualquier otra vía (administrativa, civil, penal o laboral) que considere más adecuada a sus intereses.

VIGÉSIMO PRIMERO. La denuncia a través de la cual la víctima haga de conocimiento la conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá contener lo siguiente:

A) De la víctima:

- Nombre completo.
- Área o unidad administrativa a la que pertenece.
- Datos de contacto: domicilio, teléfono y correo electrónico.
- Narración clara y precisa de los hechos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, según sea el caso, señalando tiempo, modo, lugar y circunstancia. Las conductas referidas pueden acontecer al interior de las instalaciones de la SECTEI, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, espacios fuera en los que se mantenga el vínculo laboral, entre otras situaciones.
- En caso de existir medios de convicción, deberán incluirse.
- Manifestación, bajo protesta de decir verdad, de que los hechos que se informan son verídicos.

B) De la persona probable responsable:

- Nombre de la o las personas a quien o quienes denuncia.
- Cargo, empleo o comisión.
- Área de adscripción.
- Cualquier otro dato que le/les identifique.

El tratamiento de información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normatividad aplicable.

VIGÉSIMO SEGUNDO. En la atención de primer contacto, las Personas Consejeras deberán identificar si la víctima requiere de manera inmediata apoyo o intervención médica, psicológica, legal o cualquier otra y realizará la canalización correspondiente.

VIGÉSIMO TERCERO. Una vez recibida la denuncia en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, por cualquiera de los medios establecidos, las Personas Consejeras procederán a brindar atención y formar el expediente respectivo.

Las Personas Consejeras garantizarán, a la víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier medio de convicción que le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su asesoría y acompañamiento.

VIGÉSIMO CUARTO. Las Personas Consejeras realizarán el análisis del caso con perspectiva de género, identificando desigualdades o asimetrías entre las relaciones de poder de las partes involucradas, identificará los derechos vulnerados, los daños físicos y morales, así como los posibles riesgos laborales.

VIGÉSIMO QUINTO. La atención deberá brindarse de manera exhaustiva, sin prejuzgar la veracidad de la denuncia, sin discriminación y sin estereotipos de género, se deberá allegar de todos elementos que le ayuden a comprobar la realización de la conducta e indicios con los que se pueda obtener una conclusión consistente respecto a los hechos.

VIGÉSIMO SEXTO. En los casos que involucren personas prestadoras de servicios profesionales, servicio social, prácticas profesionales o personal bajo el régimen de honorarios, las Personas Consejeras, además de la atención de primer contacto, deberán solicitar con inmediatez la intervención de la figura responsable de brindar el servicio o superior jerárquico inmediato, la persona titular de la Dirección General Jurídica, Normativa y de la Unidad de Transparencia y de la Subdirección de Capital Humano, para la elaboración del acta de hechos correspondiente.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Las Personas Consejeras, previo acuerdo con la víctima deberá establecer en colaboración con la Subdirección de Capital Humano, las medidas de protección inmediata, atendiendo a los méritos de la denuncia, para propiciar la continuidad de las actividades laborales y, sobre todo, un ambiente libre de cualquier tipo de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

De manera enunciativa, más no limitativa:

- Prohibir por escrito a la persona agresora de acercarse o molestar a la víctima.
- Reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores, ya sea de la víctima (previo acuerdo y consentimiento expreso) o la persona agresora;
- Realizar labores a distancia (trabajo en casa) previo acuerdo y consentimiento expreso de la víctima.
- Canalizar a la víctima a otras instancias con el objeto de recibir apoyo especializado médico, jurídico, y/o psicológico.
- Exhortar a la persona agresora aprobar y comprobar cursos en materia de acoso y hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres o aquellos temas vinculados.
- Suspensión temporal por acta administrativa o constancia de hechos.

VIGÉSIMO OCTAVO. En el plazo máximo de dos días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, las Personas Consejeras deberán enviarla a la Persona titular de la presidencia de la Comisión, quien deberá realizar el procedimiento siguiente:

- 1. Recepción de la denuncia** enviada por las Personas Consejeras, el mismo día.
- 2. Registro electrónico confidencial** de los casos de acoso sexual u hostigamiento sexual.
- 3. Convocar a los integrantes** de la Comisión a Sesión.
- 4. Sesión inicial de la Comisión.** Dentro de los dos días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, por parte de las Personas Consejeras, previa convocatoria de la presidencia, la Comisión deberá sesionar con el propósito de realizar una revisión preliminar del caso y determinar:
 - Ratificar, complementar o fortalecer las medidas de protección solicitadas por las Personas Consejeras a fin de garantizar la integridad y seguridad de la denunciante y evitar nuevos eventos de violencia.
 - Verificar que la información contenida en el artículo Vigésimo Primero esté completa, en caso contrario solicitar a la denunciante la información faltante, de no contar con ella, la Comisión deberá subsanar con la información con que cuente la institución, o bien continuar el proceso con elementos y la información disponible.
 - Acordar sobre la entrevista con la Comisión, de la persona denunciada, y a las personas que la denunciante haya señalado como testigos.
 - Solicitar la información que se requiera a las Unidades Administrativas.

- Informar a la denunciante del inicio del proceso ante la Comisión.
- Acordar sobre una segunda Sesión de la Comisión para el desarrollo de entrevistas y desahogo de otras probanzas.

5. Emisión del Dictamen. en un plazo de quince días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, la Comisión emitirá, a través de la persona presidenta un Dictamen que disponga:

- Si los hechos narrados constituyen presuntas conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o en su caso alguna otra forma de violencia.
- Las medidas de protección permanentes para la denunciante.
- El Exhorto a la persona agresora para aprobar y comprobar cursos en materia de acoso y hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres o aquellos temas vinculados.
- En su caso la Suspensión temporal por acta administrativa o constancia de hechos.
- Si existen elementos para dar vista al Órgano Interno de Control
- Si se actualizan otras conductas, de las que deba conocer el Comité de Ética de la SECTEI.
- En su caso las Recomendaciones que considere procedentes respecto a la relación laboral del denunciado con la SECTEI.
- El acompañamiento institucional que se brindará a la persona denunciante durante el proceso interno, a fin de asegurar su protección, contención emocional, acceso a información, y el ejercicio pleno de sus derechos dentro del procedimiento llevado por la SECTEI.

6. Aprobación del proyecto de resolución. La comisión reunida en sesión aprobará el Dictamen por mayoría simple.

TÍTULO OCTAVO DE LAS SANCIONES Y SU APLICACIÓN

VIGÉSIMO OCTAVO. Las sanciones a las que podrían hacerse acreedoras las personas que contravengan el presente Protocolo serán aplicadas por las autoridades jurisdiccionales y cuasi jurisdiccionales competentes, siendo, de manera enunciativa más no limitativa, cualesquiera de las siguientes:

a) Administrativa: Impuesta por la Secretaría de la Contraloría General, de conformidad con lo establecido en el artículo 75, de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México y aquellas que resulten aplicables de conformidad con la normatividad vigente.

b) Laboral: Impuesta por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

c) Penal: Impuesta por la Autoridad Judicial posterior a la investigación realizada por el ministerio público, de conformidad con lo establecido en el Código Penal para el Distrito Federal vigente.

d) Civil: Impuesta por la autoridad jurisdiccional competente, a través de las acciones civiles correspondientes por la reparación del daño, en términos de lo previsto por el Código Civil para la Ciudad de México y el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.

TÍTULO NOVENO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

VIGÉSIMO NOVENO. Las medidas de protección tienen como finalidad salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la víctima, garantizando un entorno seguro y libre de violencia mientras se lleva a cabo el proceso de atención, investigación y seguimiento de los hechos denunciados.

TRIGÉSIMO. La Comisión, en coordinación con las Personas Consejeras, podrá proponer medidas de protección de manera inmediata, considerando los principios de proporcionalidad, confidencialidad, no revictimización, interés superior y enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Las medidas de protección serán de carácter preventivo, temporal y podrán ajustarse según la evolución del caso y las necesidades de la persona afectada. De manera enunciativa más no limitativa, se podrán considerar las siguientes:

- a) Cambios en el espacio físico de trabajo de la persona denunciante o de la persona denunciada, garantizando que no se afecten los derechos de la víctima.
- b) Modificación de horarios o funciones laborales, si así lo solicita la persona afectada y es viable dentro de las actividades sustantivas del área.
- c) Otorgamiento de días de licencia con goce de sueldo para la persona afectada, conforme a la normatividad aplicable.
- d) Implementación de medidas de restricción de contacto directo o indirecto entre la persona denunciante y la denunciada.
- e) Canalización a atención médica, psicológica o jurídica, a través de las instancias correspondientes.
- f) Acompañamiento institucional durante el proceso ante la Comisión, a través de las Personas Consejeras.
- g) Protección de datos personales y confidencialidad de la información durante y después del proceso.
- h) Cualquier otra medida que contribuya a garantizar la integridad y derechos de la persona afectada.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Las medidas de protección deberán constar por escrito, notificarse a las partes involucradas y ser monitoreadas para evaluar su eficacia y vigencia.

ANEXO ÚNICO PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

Objetivo General: Brindar acompañamiento al personal de la SECTEI en el proceso de presentación de denuncias en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Descripción narrativa:

No.	Responsable	Actividad
1	Personas Consejeras	Reciben una denuncia (A)
2		Analiza los términos de la denuncia para identificar las posibles vulneraciones a la víctima en los términos de la normatividad aplicable (B)
		¿Es necesario solicitar servicios de asistencia médica, policiaca o implementar alguna medida de protección de manera inmediata?
		NO
3		Brinda la atención correspondiente (C)
		(conecta con la actividad 2)
		SÍ
4		Revisa los hechos presentados por la víctima
		¿Los hechos presentados cumplen con los elementos mínimos necesarios para ser considerados como una denuncia? (D)
		NO
5		Asiste con la estructuración de la denuncia por escrito, agotando todos los elementos que puedan ser integrados
		(conecta con la actividad 4)
		SÍ
6		Informa y asesora acerca del alcance y recursos disponibles para la atención y el seguimiento de la denuncia, al interior y al exterior de la Secretaría
7		Brinda la asesoría requerida por la víctima para su canalización a los servicios externos de atención psicológica y/o jurídica o de manera interna, gestionando su presentación ante el Comité de Ética.
		¿Se agotó el alcance y recursos disponibles para brindar seguimiento a la denuncia?
		NO
8		(conecta con la actividad 7)
		SÍ
9		Integra la información del seguimiento en un expediente (E)
		Fin del procedimiento

- A) La denuncia puede ser recibida a través de cualquiera de las vías establecidas en el Título Séptimo, numeral Décimo Noveno del presente Protocolo.
- B) Incluyendo el numeral Séptimo y Octavo del presente Protocolo, así como del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México y el Código de Conducta de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México.
- C) En los términos del Título Séptimo del presente Protocolo.
- D) De acuerdo con el numeral Vigésimo Primero del presente Protocolo y el numeral 59 y 60 de los Lineamientos generales para la integración de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.
- E) El expediente deberá contener, al menos, la denuncia y las pruebas ofrecidas por la persona denunciante; el reporte de las Personas Consejeras con la descripción de la atención brindada a la víctima, así como de las medidas de protección en caso de que hayan sido implementadas.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese para su difusión en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El Protocolo y su Anexo, entrarán en vigor el día de la publicación del presente Aviso y estarán vigentes en tanto no se expida disposición que los deje sin efectos, sin perjuicio de que su contenido pueda ser modificado en cualquier momento.

Ciudad de México, a 30 de septiembre de 2025.

(Firma)

MTRO. PABLO ENRIQUE YANES RIZO
SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
