



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

25 DE NOVIEMBRE DE 2024

No. 1492 Bis

Í N D I C E

PODER EJECUTIVO

Jefatura de Gobierno

- ♦ Aviso por el que se da a conocer los *Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México* 8

JEFATURA DE GOBIERNO

CLARA MARINA BRUGADA MOLINA, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3 y 32, apartado C, numeral 1, inciso a) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; 1, 2, 5, fracción VII, y 8, fracciones I, II y IV de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México; y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, debiendo prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos; de igual forma se reconoce la igualdad entre la mujer y el hombre y, la no discriminación por razón de género, entre otras.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; reconocen el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso por razón de género.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), ratificada por México en 1998, establece la obligación de que las autoridades de los Estados miembros de dicha Convención, así como los funcionarios, personal, agentes e instituciones deberán actuar 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 determina el compromiso contraído por el Estado Mexicano de adoptar las medidas apropiadas, para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones, así como para imponer las sanciones correspondientes, con el fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que, conforme a lo señalado en el informe de la Comisión Normativa de la Organización Internacional del Trabajo, en el quinto punto del orden del día de la 108ª reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el 20 de junio de 2019, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos que afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, así como a su entorno familiar y social.

Que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y dichas conductas son inaceptables e incompatibles con el trabajo; afectando la calidad de los servicios públicos, ya que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan a ofertas de trabajo, permanezcan en él o, en su caso, progresen profesionalmente. Por ello, las autoridades tienen la responsabilidad de promover un entorno general de cero tolerancias frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y/o prácticas.

Que el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificada y reconocida por el Estado Mexicano, entró en vigor el 6 de julio de 2023 y reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y que éstas conductas constituyen una violación o un abuso de los derechos humanos, así como una amenaza para lograr la igualdad de oportunidades. Establece que los Estados parte deberán adoptar el marco normativo y las medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, así como incluirlas en las políticas nacionales para su cumplimiento.

Que la Constitución Política de la Ciudad de México establece como principio rector la dignidad humana y reconoce a toda persona la libertad y la igualdad de derechos, y que toda la actividad pública estará guiada a la protección de los derechos humanos.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México establece la obligación de las Dependencias, Órganos y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como a las Alcaldías de fomentar, a nivel de prevención, acciones para evitar la comisión de delitos y actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores de riesgo tanto en los ámbitos público y privado, además de fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como el deber de establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, establece la obligación de la Administración Pública de establecer medidas para la erradicación de cualquier tipo de discriminación, violencia, acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito público como privado, en coordinación con las autoridades competentes; a efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Que en la Administración Pública de la Ciudad de México es fundamental que las personas servidoras públicas cuenten con la capacidad, experiencia y conocimientos para prevenir, atender, canalizar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que ocurran al interior de cualquier ente público, independientemente de las atribuciones y facultades de las autoridades en términos de la normatividad aplicable.

Que de acuerdo a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres incluida la sexual en el ámbito laboral.

Que el pasado 6 de julio de 2023, a través de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, se emite la Recomendación General 001/2023, la cual considera necesario que se adopten medidas tendientes a garantizar un ambiente laboral libre de violencia, que cuente con los mecanismos para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de violencia, que se brinde atención integral para las víctimas, es decir, que además de contar con mecanismos de denuncia, considere medidas de reparación, rehabilitación, acompañamiento, protección y de acceso a la justicia, independientemente del tipo de contratación de las personas.

Que el 30 de marzo de 2012, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), el Acuerdo por el que se crea el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, el cual tiene por objeto prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal, mismo que es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), no obstante la organización de la Administración Pública y las realidades de la violencia en el ámbito laboral han rebasado la aplicación y operatividad del instrumento, el cual se construyó con base en la organización, atribuciones y necesidades de las anteriores administraciones, por ello, es necesario contar con disposiciones jurídicas que desde su instrumentación, las instituciones obligadas a su observancia, cuenten con medidas específicas para prevenir el acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de los centros de trabajo a través de lineamientos específicos para prevenir y atender los casos de acoso sexual y hostigamiento promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Que el pasado 28 de agosto de 2024 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México y los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, que tienen por objeto establecer los principios, valores y reglas de integridad que deben ser conocidos por todas las personas servidoras públicas, así como los mecanismos para el fortalecimiento de la materia de ética pública y prevención de la actuación bajo conflicto de intereses y con estricto apego a los derechos humanos, a fin de evitar conductas contrarias a las disposiciones que rigen el servicio público, incluidas aquellas relacionadas con acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra forma de discriminación.

Por lo anterior, con la finalidad de contar con las directrices, pautas y criterios para la construcción de Protocolos para prevenir y atender casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, al interior de los entes públicos de la

Administración Pública de la Ciudad de México, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, he tenido a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER LOS LINEAMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**Capítulo Único
PROPÓSITO, PRINCIPIOS Y MARCO CONCEPTUAL**

1. Propósito. 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, en adelante Lineamientos, tienen como propósito establecer las bases para la elaboración e implementación efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva.

2. Objetivo. El objetivo de los presentes Lineamientos es que los Entes Públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México cuenten con un instrumento que establezca las consideraciones más importantes para el diseño, construcción, implementación o en su caso mejora de sus Protocolos o cualquier otro instrumento jurídico en materia de prevención y atención de la violencia sexual en los espacios de trabajo, que permita que las acciones de prevención y las rutas de atención garanticen el respeto a los derechos humanos, la incorporación de la perspectiva de género y la respuesta efectiva de las instituciones ante estas formas de violencia.

3. Ámbito de Aplicación. Los Lineamientos serán de observancia obligatoria para la Administración Pública de la Ciudad de México para el diseño, construcción, implementación y formalización de sus protocolos en materia de prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de los entes aplicables para todas las personas servidoras públicas, con independencia del régimen de contratación o actividad que desempeñen.

La aplicación de los Lineamientos deberá realizarse invariablemente y sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que a cada Dependencia, Órgano Desconcentrado, Entidad y Alcaldía le corresponda en ejercicio de sus atribuciones, tomando en consideración las disposiciones jurídicas en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

4. Principios rectores. Para el cumplimiento de los presentes Lineamientos La Administración Pública debe garantizar y proteger, en el ámbito de sus competencias, los derechos de todas las personas, especialmente de las personas que se encuentren en situaciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual adoptando las medidas necesarias para su atención integral en los términos de los presentes Lineamientos y de la legislación aplicable, observando los siguientes principios rectores:

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

5. Marco conceptual. Para efectos de los presentes Lineamientos y de acuerdo a la normatividad aplicable, se entenderá por:

- . **Administración Pública:** Al conjunto de dependencias, órganos y entidades que componen la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Ciudad de México, así como las Alcaldías.
- I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia consistente en la solicitud de favores sexuales para sí o para una tercera persona o la realización de una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione 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.
- II. **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.
- III. **Comisión:** Comisión para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual derivada del Comité de Ética
- IV. **Comité de ética:** Son los órganos colegiados referidos en el Código de Ética e integrados en los entes públicos, que tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura e integridad gubernamental.
- V. **Confidencialidad:** Principio que garantizará la seguridad y ejercicio pleno de los derechos de las personas, mediante la construcción de espacios y ambientes de confianza, asegurando la reserva de sus datos personales, de los procesos, procedimientos o atenciones que se le brinden. Se deberá garantizar la secrecía y la no difusión de los datos de las personas involucradas en los procesos. Sólo la persona titular podrá autorizar la difusión de sus datos personales.
- VI. **Conflicto de intereses.** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- VII. **Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona física es identificable cuando su identidad pueda 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 de la persona.
- VIII. **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. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, información biométrica, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.
- IX. **Debida diligencia:** La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras públicas de la Ciudad de México, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas.
- X. **Denuncia:** La manifestación de hechos que implican conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, o cualquier otro tipo de violencia sexual, en la que se encuentran involucradas personas servidoras públicas y/o personas que presten sus servicios en la Dependencia, Órganos Desconcentrados, Alcaldías y Entidades del Gobierno de la Ciudad de México, con independencia del régimen de contratación.
- XI. **Discriminación:** Todo acto formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, de acuerdo al artículo 4, letra C numeral 2 de la Constitución Política de la Ciudad de México.
- XII. **Hostigamiento sexual:** Se define como 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 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.

- XIII. 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.
- XIV. Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades entre mujeres y hombres para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XV. Medidas preventivas:** Acciones que podrá imponer la Comisión para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual para salvaguardar la integridad y seguridad de la víctima y prevenir nuevas conductas de violencia, determinando así la vigencia de las mismas.
- XVI. No discriminación:** La certeza para todas las personas, de tener un trato igualitario y ejercer sus derechos plenos sin importar la distinción entre género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual o estado civil, etc.
- XVII. Órganos Internos de Control:** Órgano Interno en cada uno de los entes públicos dependiente de la Secretaría de la Contraloría General.
- XVIII. Víctima:** La persona que se encuentra en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- XIX. Persona Consejera:** Persona que se encargará de la recepción y atención de primer contacto de las víctimas por hostigamiento sexual o acoso sexual, así como del seguimiento del caso hasta su conclusión.
- XX. Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública de la Ciudad de México.
- XXI. Perspectiva de género:** La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la 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 crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
- XXII. Registros:** Son las atenciones brindadas a las víctimas sistematizadas de manera física en el expediente y de forma electrónica a fin de contar con un expediente y un antecedente de los casos atendidos, su seguimiento y hasta su terminación, a fin de poder establecer acciones de prevención, atención y diagnóstico de cada Ente Público.
- XXIII. Seguimiento:** Son las acciones para vigilar el cumplimiento de la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- XXIV. SAF:** La Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México.
- XXV. SEMUJERES :** La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.
- XXVI. 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.
- XXVII. Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la dependencia derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o la muerte y que se cometa en las instalaciones de la dependencia.

TÍTULO SEGUNDO DE LA INTEGRACIÓN DEL PROTOCOLO

Capítulo I DE LAS OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6. Marco Normativo. La obligatoriedad de la Administración Pública para la elaboración de protocolos deberá tener especial observancia en el marco normativo internacional, nacional y local en materia de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad sustantiva, derechos laborales y el derecho a una vida libre de violencia, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia para las personas con independencia de la normatividad administrativa del propio ente; precisando las siguientes disposiciones jurídicas:

I. Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convenio 190. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo
Recomendación 206. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo
Estrategia de Montevideo

II. Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo
Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

III. Local

Constitución Política de la Ciudad de México
Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Código Penal para el Distrito Federal
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
Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual de la APDF
Recomendación General CDHCM 01/2023 Sobre la violencia laboral y por razón de género en la Ciudad de México

Capítulo II

ELEMENTOS Y CRITERIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

7. Consideraciones. Para la construcción de los protocolos deberán incorporarse en su redacción, los siguientes elementos:

- . **Lenguaje incluyente.** Considerando que en todas las comunicaciones visuales y escritas se eliminen las maneras androcéntricas, principalmente en la escritura con el uso genérico masculino.
- I. Lenguaje no sexista.** El sentido de la redacción deberá evitar mensajes que refuercen roles y estereotipos de género o excluyan algún grupo poblacional en detrimento de otro.
- II. Incorporación de la perspectiva de género.** Que debe ser integrada como un elemento transversal, principalmente para la oportuna e inmediata protección de las víctimas, respetando el ejercicio efectivo de sus derechos.
- III. Adecuación institucional.** La construcción del protocolo deberá considerar la naturaleza de los entes, facultades y atribuciones, unidades administrativas que la conforman, sedes, horarios y el capital humano que la integra.

Capítulo III

DE LA ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

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

8. Denominación del protocolo. Deberá ser concreto y capaz de establecer exclusivamente la problemática de acoso sexual y hostigamiento sexual como formas de violencia de connotación sexual relacionadas con las estructuras de poder real y simbólico en el ámbito laboral. Delimitando los elementos a implementar de prevención y atención, así como el ámbito de aplicación que, para el caso concreto se trata del nombre del ente público o Alcaldía en la que el protocolo tendrá observancia.

9. Objetivos General y Específicos. El objetivo general debe plantearse con base en la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual; así con la finalidad y los logros que se desean obtener con la aplicación del protocolo. Estos objetivos deben ser específicos, concretos y medibles, es decir, se pueden confirmar cuando se han completado y se encuentren alineados con el contenido del protocolo.

10. Ámbito de aplicación. Este permite definir con claridad quién, dónde y cómo se aplica el protocolo, debe estar delimitado en términos de la competencia y las atribuciones del ente público que lo elabora, implementa y da seguimiento,

es importante que esté articulado a la actuación del servicio público y al marco jurídico, con las precisiones de que algunas de las acciones deberán estar bajo la coordinación interinstitucional con otras instancias.

Deberá ofrecer certeza a las personas que operan el protocolo y orientarlas para que además de la ruta interna, puedan acudir a otras instancias especializadas, observando en todo momento el principio pro persona. De igual forma, la aplicación del protocolo debe promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, específicamente de las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

11. Marco normativo aplicable. El marco normativo identifica los preceptos jurídicos internacionales, nacionales y locales que, en materia de derechos humanos, perspectiva de género, inclusión, igualdad sustantiva, no discriminación y vida libre de violencia, fundamentan el actuar de las personas servidoras públicas operadoras del protocolo, así como del ente público. En este apartado, más que ser una lista de tratados y leyes, se deberán articular los preceptos legales aplicables y que rigen su actuar.

12. Marco conceptual, glosario o catálogo de definiciones. Deberá establecer las ideas y/o definiciones que van a imperar a lo largo de la operatividad del protocolo para homologar los elementos conceptuales de todas las personas involucradas en la implementación, seguimiento y evaluación. Es necesario que los conceptos estén articulados con el contenido del instrumento y que estos representen un complemento en la comprensión y aplicación del mismo, debido a que el protocolo busca generar acciones y actuaciones homologadas a partir de un conocimiento base o mínimo sobre la problemática a tratar, en este caso, el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Las dependencias y entidades prevendrán que las definiciones provengan de las leyes especializadas en temas de acceso a una vida libre de violencia, aplicables a los derechos de las víctimas, a los procesos administrativos, entre otras. Finalmente, se deben incluir las definiciones de las figuras creadas en virtud del protocolo, ejemplo: persona consejera, administración pública, denuncia, acoso sexual, etc.

13. Principios rectores. Son criterios normativos y éticos que, de manera transversal, deberán observarse en todas y cada una de las acciones, actividades y actuaciones que se realicen en virtud de la implementación y operación del protocolo. Existen dos formas de plasmar los principios: 1) sólo enunciarlos sin una definición de lo que implica y 2) enunciarlos con disposiciones expresas de la forma en que deben de cumplirse.

14. Población objetivo. Se deberá incluir a todas las personas servidoras públicas que laboran dentro del ente público, independientemente de su régimen de contratación. Asimismo, se atenderán las denuncias de personas que, al prestar o desempeñar alguna actividad o servicio, o al acudir para recibirlo, reporten conductas de acoso sexual o hostigamiento sexual por parte de una persona servidora pública del ente.

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

16. Registro de los casos. La creación de un formato será necesaria para registrar la atención brindada por la persona consejera, mismo que deberá cumplir con las disposiciones de protección de datos personales aplicables a los sujetos obligados, así como de transparencia y acceso a la información pública. Los datos recabados se utilizarán exclusivamente para los fines establecidos en este Protocolo, lo cual quedará expresado de manera específica en el aviso de privacidad correspondiente, emitido conforme a la normatividad vigente.

Es necesario que la información y los datos requeridos, contengan perspectiva de género, a fin de que se eviten prejuicios y se obtenga información objetiva, desagregada con fines estadísticos para el conocimiento del Comité.

Los entes públicos remitirán, semestralmente, información y estadísticas de las acciones de prevención, así como de las denuncias recibidas por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como el estado de guardan y, en su caso, las resoluciones emitidas para las mismas, bajo los rubros y especificidades solicitadas por la Secretaría de las Mujeres. Esto con independencia de las obligaciones de registro en el Sistema SICECDMX de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, relativo a los Comités de Ética.

TÍTULO TERCERO DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN

Capítulo I GENERALIDADES

17. Prevención. La prevención es un elemento fundamental en el diseño del protocolo. En esta parte se integran todas las acciones que el ente público tendrá que realizar para prevenir el acoso sexual y el hostigamiento sexual. Las acciones de prevención buscan reconocer y asegurar la vigencia de los derechos de personas trabajadoras de los entes públicos y alcaldías, así como garantizar el respeto efectivo de esos derechos, para fortalecer la capacidad institucional y eliminar prácticas nocivas institucionalizadas.

Como parte de las acciones de prevención, se deberán incluir temas de sensibilización, capacitación, formación y campañas de difusión; además del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

Capítulo II PROCESOS DE FORMACIÓN

18. Procesos de formación (sensibilización y capacitación). Los procesos de formación, deberán estar diseñados de acuerdo a 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*, publicados por la Secretaría de las Mujeres en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de junio de 2022, que establece las pautas para la capacitación y formación institucional con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres en la Administración Pública de la Ciudad de México, para las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, contemplando puntualmente el diseño pedagógico y curricular en materia prevención, atención y sanción de la violencia contra niñas, jóvenes y mujeres.

Los procesos de formación se incluirán en los programas anuales de trabajo de la dependencia, a partir de un diagnóstico de identificación de necesidades, que permita proponer procesos progresivos y especializados dada la naturaleza del protocolo.

Capítulo III ACCIONES DE DIFUSIÓN

19. Difusión. La difusión contempla realizar campañas, comunicados, carteles, infografías y boletines, a través de medios impresos y electrónicos al interior de la dependencia, contemplando los diferentes canales de comunicación institucional, para lograr que las personas servidoras públicas cuenten con información clara y puntual en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y el acceso a una vida libre de violencia.

Es importante que las acciones de difusión se realicen con lenguaje incluyente y no sexista, con imágenes libres de estereotipos de género, y con lenguaje claro y sencillo.

20. Pronunciamiento Cero Tolerancia. Tomando como base el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, emitido por el Gobierno Federal, y armonizando con el marco jurídico local, un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberá contener: nombre de la institución, fundamento normativo, considerandos y el pronunciamiento con el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas; la definición de hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con la norma jurídica aplicable y; las conductas que de forma enunciativa, mas no limitativa, son identificadas como actos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas contratadas bajo cualquier otro régimen, también, brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención; y los compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y deberá finalizar con la firma de la persona titular de la institución, lugar y fecha de emisión.

TITULO CUARTO DE LAS ACCIONES DE ATENCIÓN

Capítulo I DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN

21. De la persona Consejera. Las Personas Consejeras deberán tener la calidad de personas servidoras públicas y contar con conocimientos y experiencia comprobable en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; deberá contar con capacidad de escucha activa, de detección de necesidades y orientación de alternativas de atención. Deberán tener un trato empático, sensible e imparcial que genere confianza y que le permita acompañar a la víctima en la situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como tener un equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

Se deberá garantizar que la persona servidora pública seleccionada como Consejera ejerza sus funciones de acuerdo a los principios, valores, reglas de integridad y ejes del Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México. En el mismo sentido no haber sido o estado sujeto a algún proceso o procedimiento administrativo que vulnere la integridad de las personas.

Para el desarrollo de sus actividades, la Persona Consejera deberá brindar la orientación y atención de acuerdo a las siguientes premisas, de forma enunciativa más no limitativa:

- . Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones de las víctimas.
- . Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona y respetar el debido proceso.
- . Respetar el principio de buena fe.
- . Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- . Utilizar comunicación asertiva.
- . No tener conflicto de intereses.

La Persona Consejera deberá ser seleccionada a través de una convocatoria abierta en la que se proponga o invite a las personas que se considere puedan desempeñarse como Consejeras en cada uno de los entes públicos de la Administración.

22. De la Comisión para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Cada ente público deberá contar con una Comisión especializada para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, misma que deberá crearse a través del Comité de Ética instaurado en el ente público, dicha Comisión conocerá de los hechos referidos por la víctima a través de la Persona Consejera, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de proporcionar las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima.

La Comisión se regirá por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia conforme a lo establecido en la Ley General y de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

La Integración de la Comisión será definida por la presidencia de los Comités de Ética y estará conformada, al menos, por las personas titulares de las siguientes áreas u homólogas, procurando que haya representación paritaria de mujeres y hombres y quienes participarán con voz y voto:

1. Titular del ente público
2. Titular del área de Administración y Finanzas
3. Titular del área de Capital Humano
4. Titular del área Jurídica
5. Titular del área encargada del tema de Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género u homóloga, en caso de contar con ella.

La representación del Órgano Interno de Control, será con voz, pero sin voto y en la misma calidad, se podrá invitar a personas especialistas en el tema.

Será necesario definir cada etapa del actuar de la Comisión, que deberá contar con una Presidencia, una Secretaría Ejecutiva y una Secretaría Técnica. La Presidencia estará a cargo de la persona titular del ente público o de la Jefatura de Gobierno, según sea el caso y, ella al igual que las demás personas integrantes, podrá mediante escrito dirigido a la Secretaría Técnica designar a la persona suplente, quien deberá tener el nivel de Dirección de área, como mínimo. El oficio de designación, tendrá vigencia de un año.

Para los casos en los que la persona señalada como agresora sea una persona servidora pública con el nivel de Dirección General o superior, se comunicará, por escrito, a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para que implemente las acciones oportunas e inmediatas para la atención en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual, con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

La Jefatura de Gobierno podrá auxiliarse de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, Secretaría de la Contraloría General, Secretaría de las Mujeres y de la Secretaría de Administración y Finanzas, o de aquella que, en el marco de sus atribuciones, contribuya a la resolución del caso.

23. De las Sesiones. La Comisión sesionará de manera ordinaria por lo menos tres veces al año, así como de forma extraordinaria, cada que se notifique por la persona Consejera de la existencia de un caso, previa remisión del expediente. Para el caso de las sesiones ordinarias, la convocatoria será remitida con 2 días hábiles de anticipación, y para las extraordinarias, una vez presentada una solicitud de sesión, deberá convocarse a los 2 días siguientes al ingreso. Será la Secretaría Técnica la encargada de convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias, asimismo, verificará el quórum para la celebración de las sesiones con la asistencia de la mitad más una de las personas integrantes con derecho a voto.

De las sesiones se emitirá un acta en la que conste el desarrollo de la misma, los acuerdos y medidas preventivas se tomarán por consenso de las personas integrantes para su seguimiento. El acta deberá ser firmada por cada una de las asistentes.

La Comisión, a efecto de procurar un ambiente laboral de respeto a los derechos humanos, también será responsable de diseñar y dar seguimiento a las acciones de prevención que se implementarán de forma progresiva en los entes públicos, que de manera enunciativa más no limitativa, consistirán en campañas de información y difusión, revisión de los planes de capacitación de las áreas de la dependencia, elaboración de planes de trabajo con perspectiva de género que inciden en la cultura institucional.

Capítulo II

PERFIL Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES

24. Perfil. Las personas integrantes de la Comisión deberán tener la calidad de servidoras públicas, con atribuciones para la toma de decisiones; contar con experiencia y conocimientos en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos y deberán participar, al menos, en las capacitaciones ofertadas en el programa anual de la Secretaría de las mujeres con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos para desempeñar sus funciones, además de especializarse en las materias que permitan la implementación del protocolo.

25. Funciones. A la Comisión le corresponderá:

- . Conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual u otras formas de violencia de género al interior del ente.
- . Analizar y estudiar los elementos y medios de que se disponga, para determinar e implementar las medidas de prevención para la víctima.
- . Instruir a la Secretaría Técnica para informar al interior del ente público quiénes son las Personas Consejeras encargadas de la atención de primer contacto.
- . Generar, aprobar y ejecutar un plan anual de trabajo para la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro del ente público.
- . Garantizar la confidencialidad de los hechos, así como evitar conductas tendientes a la probable revictimización.

- . Aprobar en cada sesión ordinaria el informe que elabore la Secretaría Técnica que dé cuenta de los avances y acciones en la materia.
- . Darle seguimiento a los acuerdos conforme al informe que la Secretaría Técnica le presente.

Para las personas integrantes de la Comisión se deberá especificar de forma detallada las actividades que les corresponderá realizar en función de este Órgano Colegiado, las cuales estarán encaminadas a cumplir con el objetivo o propósito del protocolo que emita el ente público, vinculadas a las disposiciones jurídicas y principios rectores encargados del reconocimiento y ejercicio de los derechos de las víctimas. Las figuras indispensables que conformen la Comisión serán Presidencia, Secretaría Técnica, Secretaría Ejecutiva y otros integrantes.

Capítulo III DE LA RUTA DE ATENCIÓN

26. De la atención inicial y recepción de Denuncias. La ruta de atención se implementará a partir de la atención inicial que brinde la persona Consejera con el objetivo de detectar el grado de riesgo y necesidades que presenta la víctima de los hechos de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Para la recepción de denuncias el ente público podrá generar las vías: electrónicas, presenciales o escritas que conforme a su estructura pueda implementar, garantizando que sea a través de medios institucionales y de conformidad a las disposiciones jurídicas contenidas en materia de protección de datos personales, transparencia y acceso a la información pública.

En la atención inicial se podrá actuar internamente a través de la Comisión, de igual forma a las instancias externas competentes que brindan atención integral médica, jurídica, psicológica y social, previa autorización de la víctima y de acuerdo a las necesidades detectadas.

Así mismo, la información que se dé a la víctima en la orientación deberá ser clara, puntual, veraz, oportuna y libre de prejuicios, a efecto de que se le facilite la toma de decisiones.

Los hechos narrados en la atención inicial deberán ser registrados en el formato elaborado por el ente público para tal efecto.

27. De las vías e instancias competentes. Se deberá detallar las dependencias e instancias que tienen atribuciones para brindar atención especializada e integral a las víctimas, de acuerdo a las conductas referidas y a las necesidades detectadas. Estas instancias deberán estar vinculadas a los servicios que ofrecen y a los niveles de intervención, toda vez que su intervención podrá ser inmediata o urgente.

De igual forma, se deberá realizar un directorio actualizado con teléfonos, direcciones, servicios que se ofrecen para la atención integral de las víctimas.

De manera enunciativa, más no limitativa, se mencionan las vías a considerar, precisando que éstas no se contraponen entre sí y son independientes una de la otra:

- I. Administrativa: A través de la denuncia ante el Órgano Interno de Control del ente público para dar seguimiento a los hechos en el marco de las responsabilidades de las personas servidoras públicas. Esta vía, principalmente, articula la obligación de las dependencias, entidades y organismos de la Administración Pública de la Ciudad de México, a diseñar e implementar acciones de prevención y atención en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual, al interior.
- II. Penal: A través de la denuncia por acoso sexual y/o algún otro hecho constitutivo de delito en las Agencias del Ministerio Público de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, de conformidad con lo establecido en el Código Penal para el Distrito Federal.
- III. Laboral: A través de la asesoría y representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado. La Ley Federal del Trabajo, contempla, además del acoso sexual, la conducta de hostigamiento sexual, que establece la relación de subordinación real de la víctima ante la persona agresora.

IV. Civil: Inicio de demanda civil, a través de la asesoría y representación de la Defensoría Pública adscrita a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, como una alternativa, que se puede determinar a partir de la prestación de servicios de la víctima, tal es el caso de las personas cuyo vínculo con la dependencia es a través de un contrato, como el personal de honorarios.

28. De la atención especializada. La atención especializada es parte de las alternativas de atención que se ofrecen a la víctima de acoso sexual y hostigamiento sexual, ésta se encuentra a cargo de las instancias o instituciones que entre sus atribuciones ofrecen servicios integrales y multidisciplinarios en materia social, jurídica y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

29. De la implementación de medidas de protección. Como parte de las acciones de atención para evitar nuevos eventos u otras formas de violencia hacia la víctima, se deberán implementar medidas de protección que garanticen la integridad y seguridad de las víctimas a fin de evitar nuevos eventos de violencia, considerando que deberá tomarse en cuenta la escucha y la opinión de las mismas para la implementación; así también se podrá informar y canalizar a las víctimas a las instancias encargadas de realizar la solicitud y trámite de las mismas.

Capítulo IV

DEL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE LOS CASOS

30. Del seguimiento. Para el seguimiento y cierre de los casos, los entes públicos, deberán agotar las acciones y medidas necesarias, así como las etapas establecidas en el protocolo propio, con el objetivo de garantizar el respeto y ejercicio pleno de los derechos de las personas involucradas, a través de políticas y acciones progresivas que atiendan las problemáticas identificadas.

Toda actuación quedará integrada en el expediente y las resoluciones que los entes públicos emitan deberán dictaminarse con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, tomando en consideración que, dada la naturaleza de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no mediará la conciliación entre las partes, sin excepción.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese los presentes Lineamientos en Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

TERCERO. Los entes públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México, deberán difundir los presentes Lineamientos al interior de su Dependencias, dentro de los 15 días naturales siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

CUARTO. Las disposiciones no previstas en los Lineamientos se aplicarán de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, todas de la Ciudad de México, así como las demás disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas, laboral, civil y penal que corresponda.

QUINTO. Los Entes Públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México, que cuenten con Protocolos vigentes deberán realizar la actualización de los mismos en el marco de las disposiciones previstas en los presentes Lineamientos, así como la normatividad actual en materia de Ética Pública.

Dado en la Ciudad de México a los 25 días del noviembre de 2024. **LA JEFA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, LIC. CLARA MARINA BRUGADA MOLINA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE GOBIERNO, CÉSAR CRAVIOTO ROMERO.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, JUAN PABLO DE BOTTON FALCÓN.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA, PABLO VÁZQUEZ CAMACHO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE SALUD, NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE MOVILIDAD, HÉCTOR ULISES GARCÍA NIETO.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE**

OBRAS Y SERVICIOS, RAÚL BASULTO LUVIANO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE LAS MUJERES, DAPTNE CUEVAS ORTIZ.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO, MANOLA ZALBAZA ALDAMA.- FIRMA.- LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, INÉS GONZÁLEZ NICOLÁS.- EL SECRETARIO DE VIVIENDA, INTI MUÑOZ SANTINI.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE PLANEACIÓN, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y COORDINACIÓN METROPOLITANA, ALEJANDRO ENCINAS RODRÍGUEZ.- FIRMA.- LA SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE, JULIA ÁLVAREZ ICAZA RAMÍREZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, PABLO ENRIQUE YANES RIZO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE CULTURA, ANA FRANCIS LÓPEZ BAYGHEN PATIÑO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DEL BIENESTAR E IGUALDAD SOCIAL, ARACELI DAMIÁN GONZÁLEZ.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE TURISMO, ALEJANDRA FRAUSTO GUERRERO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES, NELLY ANTONIA JUAREZ AUDELO.- FIRMA.- SECRETARIA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL, MYRIAM URZÚA VENEGAS.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA GENERAL, JUAN JOSÉ SERRANO MENDOZA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE ATENCIÓN CIUDADANA, TOMÁS PLIEGO CALVO.-FIRMA.- LA CONSEJERA JURÍDICA Y DE SERVICIOS LEGALES, ERÉNDIRA CRUZVILLEGAS FUENTES.- FIRMA.
