



## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES DE LA SECRETARÍA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé la obligación del Estado de prevenir, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y en consecuencia debe prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a los mismos; así como dicho precepto prohíbe cualquier tipo de discriminación y establece el deber al respeto de la dignidad humana.

Que el artículo 4° de la Constitución Federal reconoce que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de cumplimiento para el Estado Mexicano, prohíbe toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquella en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que debe adoptar las medidas necesarias para prevenirla, atenderla y erradicarla, incluyendo las medidas de reparación del daño y medidas de no repetición.

Que la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer define por "violencia contra la mujer" todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Y conmina a los Estados a condenarla y erradicarla.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece las bases para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia.

Que específicamente el artículo 2° de la citada Ley mandata a los tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal, expedir las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Que en su artículo 13 precisa que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Del mismo modo, define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Que la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 3, al describir los principios rectores de la misma, reconoce en el numeral 1, que la dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos, así como la protección de los derechos humanos como el fundamento de la Constitución y establece la obligación de que toda actividad pública esté guiada por el respeto y garantía de éstos.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, establece los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orientan las políticas públicas en la ciudad capital, para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.



Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México regula, protege y garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; establece acciones afirmativas a favor de las mujeres y mecanismos institucionales para el cumplimiento de esta Ley.

Que el 3 de enero del 2020, la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, atendiendo la Observación del Comité de Expertas de la CEDAW, así como la obligación estatal para la garantía de los derechos humanos, emitieron un nuevo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, recomendando a los gobiernos de las entidades federativas, municipios, organismos e instituciones adoptar sus propios protocolos.

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México, para promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de las mujeres, vinculadas de cualquier forma a la Secretaría, a una vida libre de violencia, particularmente del hostigamiento sexual y del acoso sexual, a través de acciones de prevención, investigación y reparación del daño, incluyendo medidas de no repetición.

Por lo anterior, se emite el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

### **Capítulo I Generalidades**

#### **1. JUSTIFICACIÓN**

1. El Estado mexicano está comprometido con los deberes de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos establecidos en el marco nacional e internacional, como el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como público.

2. El Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024, establece en su eje programático número 1.5, relativo a los Derechos de las Mujeres, que “fortalecer y promover los derechos de las mujeres es un asunto de la mayor importancia. Las políticas se orientarán en la disminución de la violencia de género, el acceso de las mujeres a la justicia.” Dentro de las acciones para garantizar los Derechos de las Mujeres, se encuentra la de generar un programa integral de atención al acoso en el transporte y el espacio público.

3. La Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes es una dependencia central del Poder Ejecutivo de la Ciudad de México. Esta Secretaría, adopta una postura de Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexuales y, para garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en los considerandos, reconoce la necesidad de que todas aquellas personas que desarrollan actividades dentro de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes, o bien siendo personas peticionarias, usuarias o beneficiarias de los programas y acciones institucionales que la misma se ofrece, así como la ciudadanía en general que se encuentre en sus instalaciones, cuenten con una guía de actuación para cuando se vean involucradas en hechos de acoso sexual u hostigamiento sexual contra las mujeres.



## 2. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se sustenta en la normatividad vigente nacional e internacional sobre los derechos humanos de las mujeres, específicamente en materia de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia hacia las mujeres.

### 2.1 Internacionales

- a) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”.
- b) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- c) Declaración del Milenio
- d) Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.
- e) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ”.

### 2.2 Nacionales

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- d) Ley Federal del Trabajo.
- e) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

### 2.3 Locales

- a) Constitución Política de la Ciudad de México
- b) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- c) Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México
- d) Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México
- e) Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México
- f) Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo general

Establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México, para promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de las mujeres que se relacionan con la Secretaría en cualquier modalidad, a una vida libre de violencia, particularmente respecto al hostigamiento sexual y al acoso sexual, a través de acciones de prevención, atención, investigación, canalización a instancias sancionadoras y reparación del daño, considerando las medidas de no repetición.

### 3.2 Objetivos Específicos

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la dependencia y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes, a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexuales, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;



- c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la dependencia, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d) Establecer las pautas de elaboración de un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría.

#### 4. DEFINICIONES

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

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva (acto que se expresa con deseo y/o actividad sexual exacerbada) en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Local en la Gaceta Oficial el 07 de febrero de 2019.
- c) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas con perspectiva de género para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- d) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- e) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- f) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia de la Administración Pública Local en términos del Código de ética vigente;
- g) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- h) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- i) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;



- j) Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- k) Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- l) Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con actos de connotación lasciva (que se expresa con deseo y/o actividad sexual exacerbada);
- m) SEMUJERES:** Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.
- n) Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Local, establecidos en el Código de Ética;
- ñ) Órgano interno de control:** La unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- o) Persona consejera:** Persona designada que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- p) 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 los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- q) Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- r) Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- s) Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública;
- t) Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- u) Secretaría:** La Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios;
- v) Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- w) Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública;
- x) Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;



**y) Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

**z) Vinculación Externa:** La remisión de los casos presentados a la Fiscalía de Atención de Delitos Sexuales, o alguna otra autoridad general competente para atender el caso, o bien, asociación civil especializada.

## 5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

1. Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual.
2. Perspectiva de Género
3. No revictimización
4. Confidencialidad
5. Prohibición de represalias
6. Respeto a los derechos humanos
7. Presunción de inocencia
8. Legalidad
9. Debida diligencia
10. Pro-persona

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a toda persona servidora pública que desarrolle sus actividades en cualquiera de las áreas de la Secretaría..

## 7. CUMPLIMIENTO A DISPOSICIONES

**7.1** La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Secretaría tiene que observar, en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

**7.2** La información que se obtenga, genere o resguarde por la Secretaría con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

## 8. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no prevista por el protocolo será resuelta por el Comité, conforme a lo contemplado en el Acuerdo.



## Capítulo 2 De la Prevención

### I. ACCIONES ESPECÍFICAS

En el marco del presente protocolo, la Secretaría llevará a cabo distintas acciones preventivas, orientadas a disuadir la ocurrencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. De manera enunciativa, mas no limitativa, las que se enlistan a continuación:

- a) Emisión de un pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a todas las personas servidoras públicas a través de los canales institucionales.
- b) Sensibilización del personal que integra la Secretaría en materia de derechos humanos, igualdad entre hombres y mujeres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y libre de violencia durante el proceso de formación, que constará de capacitaciones para el personal de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y comunidades Residentes de la Ciudad de México y, de manera especial, uno de certificación para las personas consejeras y personas integrantes del Comité de Ética.
- d) La difusión del presente protocolo será en todas las áreas de la Secretaría, se llevará a cabo mediante la creación de infografías a fin de que se den a conocer los casos en específico en los que será aplicable y los pasos a seguir para recibir una adecuada atención al momento de presentar su queja.

## Capítulo 3 De la atención e integración de instancias

### I. INSTANCIAS DE ATENCIÓN A DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Las instancias para la atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual son las siguientes, y sus funciones e integración se describen posterior a su enunciación:

- a) Persona consejera
- b) Comité de ética
- c) Órgano Interno de Control

#### a) Las personas consejeras

La Persona Consejera fungirá como una instancia que oriente y acompañe el proceso de denuncia por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Estarán facultadas para lo siguiente:

- 1) Activar la ruta de atención de este protocolo, que figura en el Anexo A.
- 2) Brindar atención bajo los principios de primer contacto y, en caso de urgencia, auxilio para recibir atención especializada;
- 2) Informar, de manera clara, precisa y pertinente sobre las conductas que puedan constituir hostigamiento sexual y acoso sexual u orientación para las personas que así lo soliciten, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- 3) Informar a la presunta víctima de las distintas vías de denuncia.



- 3) Orientar en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control y en la toma de la declaración respectiva.
- 4) Redactar un informe de reunión y anexarlo al expediente.
- 5) Remitir en un plazo no mayor a tres días, el expediente, en sobre cerrado y en procuración al principio de confidencialidad, al Comité.
- 6) Llevar registro de denuncias, capturándolo en no más de 3 días a partir de su recepción.
- 7) Dar seguimiento de los casos y apoyo a la presunta víctima.

#### **a.1) La designación de la persona consejera**

La LCP de Igualdad Indígena y de Género lanzará una convocatoria para las personas servidoras públicas de la Secretaría que deseen postularse para desempeñar la función de Persona Consejera.

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

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

- a) Solicitud por escrito donde se detallen los motivos e intenciones para postularse como Persona Consejera.
- b) Comprobante de experiencia laboral, si la tuviere, en el desempeño de actividades relacionadas con la atención de personas víctimas de violencia sexual, violencia de género en el ámbito público o privado.

Las características deseables para una persona consejera son:

- a) Experiencia en la Administración Pública.
- b) Interés y compromiso por participar.
- c) Habilidades de comunicación.
- d) No tener antecedentes de quejas por violencia laboral y,
- e) Expresar disposición para capacitarse en relación con el Protocolo.

Dichas características se evaluarán derivado de la documentación, así como de una entrevista, y serán las consideraciones de priorización para la selección. La o las personas seleccionadas para el desempeño de la función de Persona Consejera, deberán atenerse a las prescripciones del presente Protocolo. También deberán coadyuvar al logro de los distintos planes, programas, acciones y encomiendas que en torno a la aplicación del mismo diseña, ejecuta y evalúa la LCP de igualdad indígena y de género.

#### **b) Comité de Ética**

El Comité de Ética será la instancia que funge como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Ética y los respectivos Códigos de conducta internos.

Estará integrado por 5 personas servidoras públicas de la Secretaría.

Las personas que integran el Comité, deberán reunir las siguientes características:

- a) Contar con un expediente libre de sanciones administrativas por comportamientos de acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso laboral o discriminación.
- b) Evidenciar un comportamiento ético acorde con el código que rige la conducta de las



personas servidoras públicas en el ámbito de la Administración Pública de la Ciudad de México.

c) Atender de manera diligente los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se les presenten.

d) Asistir, al menos una vez al año, a las acciones de formación y/o capacitación planeadas por la LCP de igualdad indígena y de género para todas las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos que prevé este Protocolo.

e) Conocer este Protocolo y las obligaciones que le competen al Comité de Ética durante el desarrollo del proceso administrativo.

El Comité debe:

1) Vigilar que se prevengan conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

2) Recibir las quejas y dictar medidas tendientes a proteger a la presunta víctima, siempre que ésta se encuentre de acuerdo con ello. Estas medidas pueden ser:

1. Reubicación física, de la presunta víctima o del imputado;
2. Cambio de unidad administrativa, o
3. Cambio de horario.

Las medidas deberán evitar la revictimización, la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia.

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité no está facultado para promover ni buscar la conciliación entre la presunta víctima y la persona denunciada, por lo que la conciliación no puede ser considerada una medida tendiente a la protección de la víctima.

3) Realizar el análisis del caso con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación. El análisis identificará lo siguiente:

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

4) Valoración de las pruebas. deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos. La valoración de dichos elementos, deberá hacerse libre de cualquier prejuicio o estereotipo de género.

5) Comunicar a la presunta víctima en el menor tiempo posible las observaciones o recomendaciones que adoptó sobre su caso. También lo comunicará a la persona consejera para que ésta proporcione el acompañamiento necesario a la presunta víctima.

6) Por último, en caso de encontrar elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la persona infractora el Comité dará a conocer al Órgano Interno de Control las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual que causan responsabilidad administrativa conforme a la normatividad.



### **c) Órgano Interno de Control**

Figura encargada de investigar el caso de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.

El Órgano Interno de Control está facultado para, en los casos que así proceda, fincar responsabilidades y sanciones administrativas, las cuales pueden ser, dependiendo de la gravedad, las siguientes:

1. Amonestación privada o pública,
2. Suspensión del empleo, cargo o comisión,
3. Destitución del puesto,
4. Sanción económica;
5. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

## **II. INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento inicia cuando una persona que trabaja en la Secretaría identifica que ha sido afectada por una conducta que sea susceptible de constituir hostigamiento sexual y de acoso sexual.

### **1. Supuestos de conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual**

Los supuestos en que podrá presentarse una queja por hostigamiento sexual y/o acoso sexual, son aquellos en los que la presunta víctima hubiese recibido:

- a) Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras,
- b) Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia,
- c) Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten,
- d) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa,
- e) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo,
- f) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados,
- g) Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales,
- h) Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales,
- i) Roces, contacto físico no deseado;
- j) Presión para tener relaciones sexuales.

### **2. De la presentación de la queja e integración del expediente.**

1. La persona que desee presentar una queja, deberá ingresar a la plataforma, consultar su usuario y posteriormente llenar un formulario de la queja y contestar un instrumento de evaluación. Se le informará como mensaje automático



que podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, u
- c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

2. La persona encargada del sistema, abrirá un expediente, mismo que contendrá: formulario de la queja e instrumento de evaluación contestado.

3. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual, en cuyo caso, la persona consejera será el primer contacto. Este se dará durante las primeras 24 horas, en donde hará del conocimiento de la presunta víctima las opciones con las que cuenta, dependiendo la gravedad de la situación.

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

En ese caso, se hará inmediatamente una vinculación externa. Anexará al expediente una constancia en caso de ser vinculada la presunta víctima, y una minuta de reunión cuando la Persona Consejera remita el expediente al Comité, el cual deberá ir en un sobre cerrado y con los datos correspondientes.

### 3. De la investigación y sanción

4. El Comité tendrá una reunión a más tardar en 3 días hábiles, donde determinará si la queja presentada efectivamente contiene elementos probablemente constitutivos de un caso de acoso sexual y/o hostigamiento sexual. Así mismo, se determinarán las medidas precautorias y/o medidas inmediatas dependiendo de que amerite el caso.

5. Si la queja procede, el comité elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa que remitirá a la OIC en un plazo **que no exceda los 15 días hábiles** desde la recepción de la denuncia por parte de la Persona Consejera.

6. El Órgano Interno de Control llevará a cabo la investigación necesaria para posteriormente determinar las vías de solución (vía administrativa, vía laboral, vía penal o vía civil.)

7. En caso de que la queja no proceda, la Persona Consejera regresará tanto con la presunta víctima como con el presunto hostigador, por separado, para informarles de la resolución del Comité y se firmará una constancia de que fueron notificados para así cerrar el expediente.

7.1 Como medida de prevención, la persona que fue señalada deberá cumplir, de manera obligatoria, con capacitaciones en materia de prevención al acoso y hostigamiento sexuales.



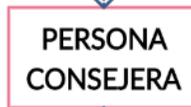
## CAPÍTULO 4 ANEXOS

### ANEXO A. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO.

**1.** La persona que quiera presentar una queja deberá ingresar a la plataforma, consultando su usuario para posteriormente llenar un formulario y contestar un instrumento de evaluación.



**2.** La persona encargada del sistema, abrirá un nuevo expediente que contendrá:  
-Formulario de la QUEJA. (ANEXO 1)  
-Instrumento de evaluación contestado. (ANEXO 2)



**3.** Será el primer contacto (durante las primeras 24 HRS), le hará saber a la presunta víctima con qué opciones cuenta, dependiendo la gravedad de la situación. En caso de ser muy grave, se hará inmediatamente una vinculación externa. (ANEXO 3)

Anexará al expediente una constancia, en caso de ser vinculada la presunta víctima, y una minuta de reunión cuando la Persona consejera remita el expediente al Comité, el cual deberá ir en un sobre cerrado y con los datos correspondientes.



No Procede



Procede



**5.** Se regresará tanto con la presunta víctima como con el presunto hostigador para informarles de la resolución del Comité y se firmará una constancia de que fueron notificados y así cerrar el expediente.

**4.** Reunión del Comité (tardará 5 días hábiles máximo) donde se determinará si la queja presentada efectivamente constituye un caso de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.

**5.** Llevará la investigación para posteriormente determinar las vías de solución:  
-Vía Adiministrativa.  
-Vía Laboral.  
-Vía Penal.  
-Vía Civil.

**NOTA:** La persona que fue presuntamente señalada, deberá recibir capacitaciones como medida de prevención.

Así mismo se determinarán las medidas precautorias y/o medidas inmeditas dependiendo el caso.



**ANEXO B. FORMULARIO DE QUEJA.**

Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes

COMITÉ DE ETICA Y DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA SECRETARIA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDIGENAS RESIDENTES

**FORMATO PARA LA PRESENTACION DE QUEJAS**

**DATOS GENERALES**

**PROMOVENTE (S)**

<b>Nombre</b>	<input type="text"/>	    
<b>Área</b>	<input type="text"/>	
<b>Nivel</b>	<input type="text"/>	
<b>Cargo o Puesto</b>	<input type="text"/>	    
<b>Genero</b>	<input type="text"/>	     
<b>Edad*</b>	<input type="text"/>	
<b>Correo*</b>	<input type="text"/>	    
<b>Teléfono</b>	<input type="text"/>	
<b>Domicilio</b>	<input type="text"/>	

**SEÑALADA (S)**

<b>Nombre</b>	<input type="text"/>	    
<b>Área *</b>	<input type="text"/>	     
<b>Nivel *</b>	<input type="text"/>	     
<b>Cargo o Puesto</b>	<input type="text"/>	    
<b>Genero*</b>	<input type="text" value="Mujer"/>	



Edad del Señalado:

Correo

Teléfono

Domicilio

OBSERVACIONES

Observación

TESTIGOS

PRUEBAS Y ELEMENTOS DE CONVICCIÓN

\*Describe Brevemente las pruebas y/o elementos de convicción que respalden su reporte

CIRCUNSTANCIAS DEL HECHO REPORTADO

Lugar

Fecha



Hora:

Descripción



## ANEXO C. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

### CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) Nunca, (1) una vez, (2) algunas veces (al año), (3) Frecuente (al mes), (4) muy frecuente (a la semana), (5) siempre

1. ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
2. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
3. ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
4. ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
5. ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
6. ¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
7. ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
8. ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
9. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
10. ¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
11. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
13. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
14. ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
15. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
16. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
17. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
18. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
19. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
20. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
21. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)



22. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un funcionario/ciudadano para beneficiar a la dependencia? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
23. Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
24. ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
25. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
26. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
27. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
28. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
29. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
30. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
31. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
33. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo? (0) (1) (2) (3) (4) (5)
34. ¿En tu institución hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas? SÍ ( ) NO ( )
35. ¿Existen procedimientos en tu dependencia/institución para poder denunciar el hostigamiento sexual? SÍ ( ) NO ( )
36. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual? SÍ ( ) NO ( )
37. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual? SÍ ( ) NO ( )
38. ¿En tu dependencia/institución atienden las quejas por hostigamiento sexual? SÍ ( ) NO ( )
39. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual? SÍ ( ) NO ( )
40. ¿En tu dependencia/institución se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual? SÍ ( ) NO ( )

**CALIFICACIÓN HOSEL**

COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

**DIMENSIÓN**

Verbal (3ª. dimensión)

1,2,3,4,5,7

0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto

Emocional (2ª. dimensión)

9,10,11,13,14,17,18

0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto



Ambiental (1ª. dimensión)

6,8,12,15,16,19,20,21,22

0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y  
más= alto

CONSECUENCIAS: Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales 23, 24, 31, 32, 33

Laborales 25, 26, 28, 29

Sociales 27, 30

### ESCALA CISNEROS (VALORACIÓN DEL MOBBING)

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

*Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos*

**1 Jefes o supervisores**

**2 Compañeros de trabajo**

**3 Subordinados**

*Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos*

**0 Nunca**

**1 Pocas veces al año o menos**

**2 Una vez al mes o menos**

**3 Algunas veces al mes**

**4 Una vez a la semana**

**5 Varias veces a la semana**

**6 Todos los días**



Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento							
		0	1	2	3	4	5	6	
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[ ]	0	1	2	3	4	5	6	



16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6



31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No							



**ANEXO D. DIRECTORIO DE VINCULACIONES EXTERNAS**

INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN Y TELÉFONO
<p><b>LUNAS Álvaro Obregón</b> <b>“Alaíde Foppa”.</b></p>	<p>LUNA 1 Dirección: Prolongación Calle 4, colonia Tolteca, dentro del Parque de la Juventud, alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01150 55 5276-68 87 / 55 5276-68 89</p> <p>LUNA 2 Dirección: Calle 22 y Av. Hidalgo esq. Calle 17, colonia Preconcreto, alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01400 55 1857 7510 / 55 1857 7513</p>
<p><b>LUNA Azcapotzalco</b> <b>“Marcela Lagarde”</b></p>	<p>LUNA 1 Dirección: Av. 22 de febrero 421, colonia Barrio de San Marcos, alcaldía Azcapotzalco, C.P. 02020 55171 60998 / 55 1716 0848</p>
<p><b>LUNAS Benito Juárez</b> <b>“Benita Galeana”</b></p>	<p>LUNA 1 Dirección: Eje Central Lázaro Cárdenas 695, piso 1, colonia Narvarte, alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020 55 5160-0039</p> <p>LUNA 2 Dirección: Eje 5 Sur Ramos Millán 95, colonia Niños Héroes de Chapultepec, alcaldía Benito Juárez, C.P. 03440 55 5590-4817</p>
<p><b>LUNAS Coyoacán “Tina Modotti”</b></p>	<p>LUNA 1 Dirección: Leopoldo Salazar s/n, casi esq. Carlos González Peña, colonia Copilco el Alto, alcaldía Coyoacán, C.P. 04360 55 1545 4578 / 55 1545 4572</p> <p>LUNA 2 Dirección: Av. Rey Nezahualcóyotl, s/n esq. Yaquis, colonia Ajusco Huayamilpas, alcaldía Coyoacán, C.P. 04300 (interior del Parque Ecológico Huayamilpas) 55 1735 7469 / 55 1735 7467</p>
<p><b>LUNAS Cuajimalpa</b> <b>“Amparo Ochoa “</b></p>	<p>LUNA 1 Dirección: Prolongación 16 de septiembre s/n casi esquina Av. Veracruz, colonia Contadero, alcaldía Cuajimalpa de Morelos, C.P. 05500 55 1735 5998 / 55 1735 5968</p> <p>LUNA 2 Dirección: José María Castorena 187, colonia Cuajimalpa, alcaldía Cuajimalpa de Morelos, C.P. 05000 55 1735 5999 / 55 1735 5997</p>
<p><b>LUNAS Cuauhtémoc</b> <b>“Juana de Asbaje”</b></p>	<p>LUNA 1</p>



	<p>Dirección: Aldama, Violeta y Mina s/n, sótano edificio de la alcaldía, colonia Buenavista, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06350 55 1707 6094 / 55 1707 6100</p> <p>LUNA 2 Dirección: Lucas Alamán 122, colonia Obrera, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06800 55 2230 1573 / 55 2230 1557</p>
<b>LUNAS Gustavo A. Madero “Nahui Ollín”</b>	<p>LUNA 1 Dirección: Av. Fray Juan de Zumárraga s/n, colonia Aragón la Villa, alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 07050 55 1549 0406 / 55 1549 0407</p> <p>LUNA 2 Dirección: Camellón de Oriente 95 y Norte 50, colonia La Joyita, alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 07860 55 5537 0535</p>
<b>LUNAS Iztacalco “Coatlícue”</b>	<p>LUNA 1 Dirección: Av. Santiago s/n esq. Playa Rosarito, colonia Barrio Santiago (dentro del centro social Josefina Díaz), alcaldía Iztacalco, C.P. 08800 55 1104 9226 / 55 1545 8172</p> <p>LUNA 2 Dirección: Av. Sur 8, s/n, casi con Av. Javier Rojo Gómez (atrás del deportivo Leandro Valle), colonia Agrícola Oriental, alcaldía Iztacalco, C.P. 08500 55 5162 8122 / 55 5206 2601</p>
<b>LUNAS Iztapalapa “Elena Poniatowska”</b>	<p>LUNA 1 y 2 Dirección: Centro Social Villa Estrella Módulo 4, Camino Cerro de la Estrella s/n, colonia el Santuario Aculco, alcaldía Iztapalapa, C.P. 09009</p>
<b>LUNAS La Magdalena Contreras “Cristina Pacheco”</b>	<p>LUNAS 1 y 2 Dirección: Centro Social Atacaxco: Calle Piaztic s/n (frente a secundaria 262), colonia San José Atacaxco, alcaldía La Magdalena Contreras, C.P. 10378 55 5085 3832 / 55 5085 3851</p>
<b>LUNAS Miguel Hidalgo “Frida Kahlo”</b>	<p>LUNA 1 Dirección: Av. Parque Lira 128, colonia Ampliación Daniel Garza, alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11840 55 5272 2630 / 55 2614 2564</p> <p>LUNA 2 Dirección: Av. Observatorio s/n esq. General José María Mendivil, colonia Daniel Garza, alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11830 55 2614-3582</p>
<b>LUNAS Milpa Alta “Cihualinalli”</b>	<p>LUNA 1 Dirección: Calle Yucatán s/n esq. Calle Constitución, colonia Centro en Villa Milpa Alta, alcaldía Milpa Alta (arriba del mercado Benito Juárez), C.P. 12000 55 1549 1743 / 55 1549 1512</p> <p>LUNA 2</p>



	Dirección: Av. Puebla 250, esq. Av. Nuevo León, colonia Villa Milpa Alta, alcaldía Milpa Alta (interior Casa de Cultura CALMECAC), C.P. 12000 55 1549 1472 / 55 1549 1500
<b>LUNAS Tláhuac “Rosario Castellanos”</b>	LUNA 1 y 2 Dirección: Margarita 5 entre Geranio y Jacaranda, colonia Quiahuatla, alcaldía Tláhuac, C.P. 13090 55 5842 6573 / 55 5842 4934
<b>LUNAS Tlalpan “Yaocíhuatl Tlalpan”</b>	LUNA 1 Dirección: Carretera Federal a Cuernavaca 5, colonia La Joya, alcaldía Tlalpan, C.P. 14090 55 1712 0492 / 55 1707 6599  LUNA 2 Dirección: Camino a Santa Úrsula 24, esq. Textitlán, colonia Santa Úrsula Xitla, alcaldía Tlalpan, C.P. 14420 55 1707 6591 / 55 1707 6590
<b>LUNA V. Carranza “Esperanza Brito de Martí”</b>	Dirección: Prolong. Lucas Alamán 11, piso 1, colonia Del Parque, alcaldía Venustiano Carranza, C.P. 15960 55 1673 1905 / 55 1673 1912
<b>LUNAS Xochimilco “Laureana Wright González”</b>	LUNA 1 Dirección: Francisco I. Madero 11, colonia Barrio el Rosario, alcaldía Xochimilco, C.P. 16070 55 2208 5517 / 55 9154 9156  LUNA 2 Dirección: Dalia s/n, Plaza San Cristóbal, colonia Barrio San Cristóbal, alcaldía Xochimilco, C.P. 16080 55 2208 5569 / 55 2208 5571
<b>FUNDACIÓN PARA LA DIGNIFICACIÓN DE LA MUJER I.A.P</b>	Dirección: Isabel la Católica 156, Centro, Cuauhtémoc, 06080 Ciudad de México, CDMX. 55 7159 8120
<b>ABOGADAS DE LAS MUJERES.</b>	-Álvaro Obregón AO-1 y AO-2 Batallón de San Patricia y Escuadrón 201, Col. Cristo Rey, C.P. 01150 AO-3 y AO-4 Av. Toluca # 10, Col. Progreso, Tizapán, C.P. 01080  -Azcapotzalco AZ-1 y AZ-3 Av. De las Culturas y Eje 5 Norte, Col. El Rosario, C.P. 02120 AZ-2 y AZ-4 Av. 22 de Febrero esquina Castilla Oriente, Col. Del Maestro, C.P. 02040  -Benito Juárez BJ-1 y BJ-2 Av. División del Norte 1611, Col. Santa Cruz Atoyac, C.P. 0310 BJ-3 y BJ-4 Av. Obrero Mundial esq. Av. Cuauhtémoc, Col. Narvarte, C.P. 03020 BJ-5



<p>Calle Orinoco esquina con Bretaña S/N, Col. Zacahuizco, C.P.03550</p> <p>-Coyoacán COY-1 y 2 Tecualiapan y Zampotitla S/N, Col. Romero de Terreros, C.P. 04310. COY-3 Apaches Esq. Eje 3 Oriente, Col. San Francisco Culhuacán COY-4 Rey Tepalcatzin S/N, esquina Chichimecas, Colonia Ajusco, C.P. 04300 COY-5 Canal Nacional y Laura Méndez, Col. CTM-Culhuacán C.P. 04480</p> <p>- Cuajimalpa CUJ-1 y CUJ-2 Cerrada de Ramírez y Castillo Ledón S/N, Col. Cuajimalpa, C.P. 05000</p> <p>- Cuauhtémoc CUH-1 Lerdo No. 322, San Simón Tolnauac, Cuauhtémoc, C.P. 06920 CUH-2 Aldama y Mina S/N, Col. Buenavista, C.P. 06350 CUH-3 Peralvillo No. 122, Morelos, Cuauhtémoc, C.P. 06200 CUH-4 República de Paraguay #35, Col. Centro, C.P. 06020 CUH-5 Santa María la Ribera 37, Col. Santa María la Ribera, C.P. 06400 CUH-6 Victoria No. 76, Centro, Área 2, Cuauhtémoc, C.P. 06010 CUH-7 Álvaro Obregón No. 269, esquina Valladolid, Roma Sur, Cuauhtémoc, C.P. 06760 CUH-8 Chimalpopoca No.100, esq. San Salvador el Verde, Centro, Área 2, Cuauhtémoc, C.P. 06010.</p> <p>- Gustavo A. Madero GAM-1 Emiliano Zapata y Guadalupe Victoria, Col. Cuauhtepc Barrio Bajo, C.P. 07200 GAM-2 H. Congreso de Unión No. 623, Col. Granjas Modernas, C.P. 07460 GAM-3 Cerrada de los 100 S/N, Col. Nueva Vallejo, C.P. 07750 GAM-4 5 de febrero y Vicente Villada s/n, Colonia Aragón, la Villa. GAM-5 Av. 416 y Loreto Fabela, Col. San Juan de Aragón 7ª Sección, C.P. 07910 GAM-6 Francisco Novoa y Nezahualcoyotl Aragón, Gustavo A. Madero, C.P. 07000</p>
---



<p>GAM-7 y GAM-8 Av. 661 S/N entre 604 y 606, Col. Narciso Bassols, C.P. 07980</p> <p>- Iztacalco IZC-1 Av. Congreso de la Unión y Canal Nacional S/N, Colonia Santa Anita, C.P. 08300 IZC-2 y IZC-3 Sur 157 S/N, Col. Gabriel Ramos Millán, C.P. 08730</p> <p>- Iztapalapa IZP-1 y IZP-4 Av. 5 de mayo esquina Callejón Victoria, Col. Barrio San Lucas, C.P. 09000 IZP-2 Callejón Circunvalación, esq. Ermita Iztapalapa, Col. Barrio Santa Bárbara, C.P. 09000 IZP-3 Av. Río Churubusco S/N Esq. Hualquilla, Int. Central de Abastos C.P. 09040 IZP-5 Calle Campaña de Ébano, esquina Revolución Social, Unidad Habitacional Vicente Guerrero, C.P. 09200 IZP-6 Av. Telecomunicaciones y Calle 3, Col. Tepalcates, C.P. 09210 IZP-7 San Lorenzo Tezonco, número 310, San Nicolás Tolentino, Iztapalapa. C. P. 09850 IZP-8 Cerrada Zacatlán sin número, entre Retablo y Tlapatongo, Lomas de San Lorenzo, Iztapalapa. C.P. 09780 IZP-9 y IZP-10 Ermita Iztapalapa S/N Col. Santa Martha Acatitla C.P. 09560</p> <p>- Magdalena Contreras MC-1 Av. San Jerónimo 2625, Col. Ampliación Potrerillo, C.P. 10368 MC-2 Álvaro Obregón 20, Col. Barranca Seca, C.P.10580</p> <p>- Milpa Alta MIL-1 Av. Jalisco S/N esquina Av. México, Col. Milpa Alta, C.P. 12000 MIL-2 Av. 5 de mayo S/N esquina Prolongación Zaragoza, Col. San Antonio Tecomitil, C.P. 12100</p> <p>- Miguel Hidalgo MH-1 Av. México Toluca, esquina Mar Árábigo, S/N Col. Tacuba, C.P. 11239 MH-2 Lago Erne esquina Lago Colín Pensil Norte, Miguel Hidalgo. C.P. 11430 MH-3 Monte Altai y Alpes, Col. Lomas de Chapultepec, C.P</p>
--



	<p>MH-4 y MH-5 Privada General Sostenes Rocha, esquina Cerrada de las Huertas S/N, Col. Ampliación Daniel Garza, C.P. 11840</p> <p>- Tláhuac TLH-1 Leandro Valle S/N, esquina Piraña, Col. Del Mar, C.P. 13270 TLH-2 Nicolás Bravo S/N esquina Cuitlahuac, Col. Barrio la Asunción, C.P. 13000</p> <p>- Tlalpan TLP-1 Carretera Panorámica Picacho Ajusco, km 5.5, Miguel Hidalgo 4ª sección, Ampliación Tlalpan, C.P. 14250 TLP-2 y 3 Jojutla y Mariano Matamoros, Col. Tlalpan Centro, C.P. 14000 TLP-4 Av. Periférico Sur, esquina Canal Nacional Granjas Coapa, Tlalpan. C.P. 14330</p> <p>- Venustiano Carranza VC-1 San Ciprián s/n, esq. General Anaya, col. Merced Balbuena, C.P. 15210 VC-2 Blvd. Puerto Aéreo esq. Norte 13, col. Moctezuma segunda sección, C.P. 15530 VC-3 Av. Fray Servando Teresa de Mier 2019, esq. Fco. Del Paso y Troncoso, col Jardín Balbuena, C.P. 15900. VC-4 y VC-5 Circunvalación y Antiguo Cauce de Río Churubusco, Arenal 1ª sección, Venustiano Carranza. C.P. 15600</p> <p>- Xochimilco XO-1 Circuito Martínez de Castro S/N Col., San Mateo Jalpa, C.P.16800 (Reclusorio Sur) XO-2 Gladiola S/N, esquina Cuitláhuac, Col. Barrio San Pedro, C.P. 16090</p>
<p><b>FISCALIA PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS SEXUALES</b></p>	<p>FDS-1 Amberes No. 54, Colonia Juárez, Cuauhtémoc FDS-2 Av. Toluca y Av. México, Colonia Progreso, Álvaro Obregón. FDS-3 Francisco Del Paso y Troncoso Esquina Fray Servando Teresa De Mier. Colonia Jardín Balbuena, Venustiano Carranza FDS-4 Av. 100 Metros, s/n, Colonia Vallejo, Gustavo A. Madero. FDS-5 Telecomunicaciones esquina con Calle 3, Colonia Tepalcates, Iztapalapa FDS-6</p>



	General Gabriel Hernández No. 56, 1er Piso, Col. Doctores, Cuauhtémoc, C.P. 06720
<b>COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CDMX.</b>	Av. Universidad 1449, Col. Pueblo Axotla, Álvaro Obregón, C.P. 01030, Ciudad de México. 52 295 600
<b>CENTRO DE TERAPIA DE APOYO A VÍCTIMAS DE DELITOS SEXUALES</b>	Calle Enrique Pestalozzi 1115, Col. Del Valle, Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México. 52 009 632 / 52 009 633
<b>TECH PALEWI, A.C.</b>	Pitágoras 567, Col. Narvarte, Benito Juárez, Ciudad de México. 55 237 444
<b>VEREDA THEMIS. A.C.</b>	Av. De los Maestros 91, Interior 14, Col. Agricultura, Miguel Hidalgo, Ciudad de México. 53 416 570 / 53 965 586
<b>CENTRO DE SALUD MENTAL Y GÉNERO, A.C.</b>	Pensilvania 11, Col. Parque San Andrés, Coyoacán, Ciudad de México. 56 984 605
<b>MOVIMIENTO Y TRANSFORMACIÓN RIO ABIERTO, A.C.</b>	Luz Saviñón 1854, Col. Del Valle, Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México (Entre Zempoala y Quemada). 55 360 891 / 55 433 057
<b>COLECTIVO POR LA EQUIDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS, A.C.</b>	Av. Universidad, Ed. 45 1900, Depto. 301, Col. Oxtopulco Universidad, Coyoacán, C.P. 04310, Ciudad de México. 55 541 087
<b>HOMBRES POR LA EQUIDAD, A.C.</b>	Nicolás San Juan 525, Int. 9, esquina con diagonal San Antonio, Col. Del Valle, Benito Juárez, Ciudad de México. (cerca del metro Etiopía) 11 077 797
<b>MHORESVI MOVIMIENTOS DE HOMBRES POR RELACIONES EQUITATIVAS Y SIN VIOLENCIA</b>	Miguel Cervantes Saavedra 4-A, Col. Moderna, Benito Juárez, C.P. 03510, Ciudad de México (entre metro Xola y Villa de Cortés, casi esquina con Av. Tlalpan) 97 804 168
<b>GÉNERO Y DESARROLLO, A.C. (GENDES, A.C.)</b>	Minatitlán 34, Col. Roma Sur, Cuauhtémoc, Ciudad de México (a 3 cuadras de la estación Chilpancingo). 55 840 601
<b>CENTRO DE SERVICIOS PSICOLÓGICOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNAM</b>	Av. Universidad 3004, Ed. "C", Sótano, Col. Copilco, Coyoacán, Ciudad de México. 55 222 309
<b>CENTRO COMUNITARIO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNAM "DR. JULIÁN MCGREGOR Y SANCHEZ NAVARRO"</b>	Tecacalo Mz. 21 Lt. 24, Col. Ruiz Cortines (Entre Tlalpan y División del Norte), Tlalpan, Ciudad de México. 56 183 861
<b>CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD, CLÍNICA DE PSICOLOGÍA IPN</b>	Calzada de los Maestros 100, Col. Casco de Santo Tomás, Azcapotzalco, Ciudad de México. 57 296 000 ext. 63476