

PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 14 DE JULIO DE 2026

SECRETARÍA DE OBRAS Y SERVICIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

COMITÉ DE ÉTICA.

Arq. Raúl Basulto Luviano, Secretario de Obras y Servicios, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, numerales 1 y 5, artículos 4, 5 y 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 16 fracción XIII, 20, fracción IX y 38 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 7 fracción XIII y 20 del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 4, fracción XI Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; octavo inciso d) del Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México; Tercera Conducta Institucional, del Código de Conducta de la Secretaría de Obras y Servicios; así como lo dispuesto en el 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, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el pasado 25 de noviembre de 2024.

**AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE OBRAS Y SERVICIOS Y
ORGANISMOS SECTORIZADOS.**

**TÍTULO PRIMERO
OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- Objetivo General:

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

Artículo 2.- Objetivos específicos:

I. Establecer un procedimiento y las medidas específicas para prevenir y atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual al interior de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados.

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

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

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

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

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

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

Artículo 3.- El presente protocolo es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados (Instituto para la Seguridad en las Construcciones de la Ciudad de México, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México y la

Planta Productora de Mezclas Asfálticas), entendiéndose por éstas al personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas personas que prestan servicio social, prácticas profesionales, quienes se encuentran contratadas por honorarios y que presten cualquier tipo de servicio en la dependencia.

Será aplicable en cualquier espacio físico o virtual que ocupe la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, o bien, en aquellos fuera de éstos donde la relación laboral subsista y las personas ejerzan sus funciones, siendo de manera enunciativa, más no limitativa, los siguientes:

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

Artículo 4.- De manera enunciativa, más no limitativa, el marco jurídico aplicable al presente protocolo es el siguiente:

A) MARCO INTERNACIONAL

- I.** Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 1, 2, 3 y 7.
- II.** Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, resolución de la Asamblea General 48/104, artículos 1 y 2, inciso b), 3, 4 y 6.
- III.** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belém Do Pará”, artículos 1, 2, inciso b), 3, 4, incisos a), b), c), d) y f), 6, inciso a) y 7.
- IV.** Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; artículos 1, 2, 3, 5, inciso a), 11, inciso a), 23 y 24.
- V.** Convenio 190. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- VI.** Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- VII.** Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo sostenible hacia 2030.

B) MARCO NACIONAL

- I.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1 y 4, párrafo primero.
- II.** Ley Federal del Trabajo, artículos 3 Bis, 47, fracción VIII.
- III.** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 1, 2, 4, 5, fracciones IV, VI, VIII y XVI, 6, fracciones I, II, V y VI, 10, 11, 13, 15, fracciones I, II, III, IV y VII, 18, 19, 40, 51, fracciones I, II y III; 52, fracciones I, II, III y IV.
- IV.** Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 1, 2, 3, 5, fracciones II, III, IV y VI, 6 y 43.
- V.** Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículos 1, 2, fracciones I y V, 6, 7, fracciones I y VII y 16.
- VI.** Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, artículos 16, 17, 18, 26 y 31.

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

C) MARCO LOCAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5.- Para efectos del presente protocolo y de acuerdo con la normatividad aplicable se entenderá por:

Acoso sexual: Forma de violencia con connotación lasciva 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, consistente en la solicitud de favores sexuales para sí o para una tercera persona o bien la realización de una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, no requiere necesariamente un acto físico para configurarse, causando un daño o sufrimiento psicoemocional lesionando su dignidad.

Capacitación: Es un proceso a través del cual, personas servidoras públicas adscritos a la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, y/o personas que prestan servicios en la misma, con independencia del régimen de contratación, se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, que les permiten desarrollar las actividades institucionales, que tienen encomendadas; garantizando el respeto y observancia de los derechos humanos inherentes a sus personas colaboradoras y/o subordinadas, atendiendo esta actividad desde una perspectiva de género.

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

Comité de Ética: Órgano Colegiado, referido en el Código de Conducta de la SOBSE, que tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos e integridad gubernamental, dentro de los espacios públicos de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados.

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.

Confidencialidad: Principio que garantiza la secrecía y la no difusión de los datos de las personas involucradas en procedimientos derivados de casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, integrantes de la Comisión para la Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual; en razón de un interés personal, familiar, afectivo o de negocios, con cualquiera de las partes.

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

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

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

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

Denuncia: Narración de hechos por presuntas conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se encuentran involucradas personas servidoras públicas y/o personas que presten sus servicios en la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados. Puede ser presentada mediante escrito, vía correo electrónico o de manera verbal.

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

Ente Público: Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México, Instituto para la Seguridad en las Construcciones de la Ciudad de México, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México y la Planta Productora de Mezclas Asfálticas.

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

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

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

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

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

Órgano Interno de Control: Órgano en la SOBSE que se encarga de investigar actos u omisiones de personas servidoras públicas de la Secretaría de Obras y Servicios y los Organismos Sectorizados que pudieran constituir faltas administrativas.

Organismos Sectorizados: Instituto para la Seguridad en las Construcciones de la Ciudad de México, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México y la Planta Productora de Mezclas Asfálticas.

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

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

Persona servidora pública: Persona que desempeña un empleo, cargo o función de cualquier naturaleza en la Secretaría de Obras y Servicios y los Organismos Sectorizados.

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

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

Protocolo: Protocolo para la prevención y atención de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados.

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

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

SOBSE: Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México.

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

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

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

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

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

Violencia contra las mujeres: Acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.

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

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

TÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 6.- Los principios rectores del presente Protocolo son:

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

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

III. No discriminación: Igualdad de trato y ejercicio pleno de los derechos de las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional; color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad y expresión de género o filiación política, estado civil, situación familiar, el idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo o condición.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO TERCERO

APLICACIÓN, INSTRUMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 7.- Las disposiciones de este protocolo aplican a todas las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, entendiéndose por éstas al personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas personas que prestan servicio social, prácticas profesionales, quienes se encuentran contratadas por honorarios y que presten cualquier tipo de servicio en la dependencia.

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

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

Artículo 8.- La instrumentación del presente protocolo está en concordancia con la aplicabilidad de la legislación Internacional, Federal y Local, Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, y los Lineamientos para la creación de Protocolos para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México, basados en los principios, valores y reglas de integridad del servicio público de la Ciudad de México.

Artículo 9.- La SOBSE, por conducto de la Comisión, llevará a cabo diversas acciones para prevenir acontecimientos originados por el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes:

1. Generar mecanismos institucionales que promuevan, al interior de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, todo tipo de comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, así como un ambiente laboral libre de violencias, de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

2. Realizar campañas informativas que impulsen el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, particularmente en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público, así como para informar acerca de los medios de atención y vías de denuncia disponibles.

3. Desarrollar campañas de sensibilización, detección y prevención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. La difusión se realizará a través de medios electrónicos e impresos, los cuales serán distribuidos al interior de la Dependencia y de los Organismos Sectorizados. Dichos contenidos deberán evitar el uso de imágenes o frases que generen revictimización, tengan connotaciones sexistas o reproduzcan estereotipos y roles de género tradicionales que refuercen y normalicen las violencias.

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

Artículo 10.- La SOBSE, a través de su Dirección General de Administración y Finanzas, diseñará y dará seguimiento al Programa Anual de Capacitación que incluirá cursos especializados con perspectiva de género, enfoque de derechos

humanos e igualdad sustantiva, dirigidos a todo el personal de estructura, estabilidad laboral nómina 8 y base, así como aquellas personas que prestan su servicio social o prácticas profesionales y quienes se encuentran contratadas por honorarios, para prevenir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

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

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

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

TÍTULO CUARTO

DEL PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA

Artículo 11.- La persona titular de la SOBSE emitirá un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con la finalidad de promover una Cultura Institucional de Igualdad de Género y un Clima Laboral libre de violencia además deberá garantizar la difusión permanente del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Secretaría y en los Organismos Sectorizados. Este mensaje deberá comunicarse de manera continua a todas las personas servidoras públicas y a quienes prestan sus servicios en las unidades administrativas adscritas a la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, empleando los canales institucionales adecuados para asegurar su divulgación y registrar evidencia de su difusión.

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

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

TÍTULO QUINTO DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

Artículo 12.- La SOBSE contará con al menos dos personas Consejeras, las cuales deberán ser seleccionadas a través de una convocatoria abierta en la que se proponga o se invite a las personas que se consideren puedan desempeñarse como Consejeras. Mismas que se encontrarán instaladas en las inmediaciones de la Secretaría de Obras y Servicios Plaza de la Constitución 1, Centro Histórico de la Ciudad de México, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Para la atención y recepción de denuncias las Persona Consejeras, además de llevarlo a cabo de forma presencial en las oficinas de la SOBSE, se auxiliarán de mecanismos electrónicos como lo son el correo electrónico: jvazquezc@cdmx.gob.mx.

Artículo 13.- Las personas Consejeras deberán tener la calidad de personas servidoras públicas y contar con experiencia comprobable en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; deberá contar con una capacidad de escucha activa de detección de necesidades y orientación de alternativas de atención. Deberá 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.

Artículo 14.- Las personas Consejeras deberán contar con un expediente libre de cualquier tipo de sanción penal o administrativa, no haber sido denunciada por discriminación, acoso sexual y/o hostigamiento sexual, no encontrarse inscrita en el registro nacional de deudores alimentarios morosos en los últimos cuatro años; ni haber sido acreedora a cualquier otra falta que derive de las conductas contenidas en el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Artículo 15.- Las personas Consejeras deberán:

I. Recibir, documentar y canalizar formalmente a la Comisión las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

II. Garantizar la confidencialidad de la información de las personas denunciantes;

III. Conocer este Protocolo, la normatividad aplicable en materia del presente Protocolo, así como de perspectiva de género y derechos humanos;

IV. Conducir su actuación en apego a lo siguiente:

- Otorgar el seguimiento con rapidez y efectividad, actuando en tiempos oportunos y razonables.
- Utilizar comunicación asertiva, conducirse con empatía, brindar contención emocional y atención con perspectiva de género.
- Escuchar de forma activa y respetuosa, sin interrumpir, sin emitir juicios de valor que puedan insinuar y/o provocar culpa, humillación o invasión a la intimidad de la víctima y todo aquello que pueda profundizar el daño ya experimentado contra su integridad, garantizando el principio de buena fe.
- Evitar el uso de lenguaje técnico en sus diligencias hacia la atención de la víctima.
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y el acompañamiento que puede otorgar.
- Procurar que las personas involucradas cuenten con la más amplia protección a sus derechos humanos y el respeto de los principios rectores en la materia, de acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Asumir una actitud empática, proactiva y comprometida con la construcción de un entorno laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, brindando siempre una atención de calidad, con lenguaje claro, comunicación asertiva, garantizando la confidencialidad y respeto a las personas involucradas.

- Guiar su actuación siempre con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación y ética.
- Asistir a las acciones de formación y/o capacitación para todas las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos que prevé este Protocolo.
- Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objetivo.

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

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

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

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

Artículo 16.- De conformidad con las disposiciones jurídicas en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales y para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como el contenido de las denuncias, tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial el nombre de la persona probable responsable en tanto no se emita una resolución.

TÍTULO SEXTO DE LA COMISIÓN

Artículo 17.- Para la prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se instalará una Comisión especializada, integrada por 4 personas servidoras públicas de estructura de la SOBSE, titulares de las siguientes áreas u homologas:

1. La persona titular de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México.
2. Área de Administración y Finanzas.
3. Área de Capital Humano.
4. Área Jurídica.

Se procurará que haya representación paritaria de mujeres y hombres, quienes participarán con voz y voto, en el marco de lo establecido en los Lineamientos para la creación de protocolos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México; que serán nombradas por la persona titular de la Presidencia del Comité de Ética.

Las personas del Órgano Interno de Control (OIC), serán invitadas con voz, pero sin voto y en la misma calidad, se podrá invitar a personas especialistas en el tema.

Artículo 18.- La Comisión contará con una Presidencia, una Secretaría Ejecutiva y una Secretaría Técnica. La Presidencia estará a cargo de la persona titular de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México, 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 o persona servidora pública con capacidad en la toma de decisiones y acuerdos. El oficio de designación, tendrá vigencia de un año.

Artículo 19.- La Comisión sesionará de manera ordinaria por lo menos tres veces al año, así como de forma extraordinaria, cuando las personas Consejeras notifiquen la existencia de un caso, previa remisión del expediente respectivo.

Para el caso de las sesiones ordinarias, la convocatoria será remitida con dos días hábiles de anticipación, y para las extraordinarias, una vez presentada una solicitud de sesión, deberá convocarse a los dos días siguientes como máximo al ingreso de la misma. 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 debe ser firmada por cada una de las personas 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 Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, elaboración de planes de trabajo con perspectiva de género que inciden en la cultura institucional.

Artículo 20.- Las personas integrantes de la Comisión deben ser personas servidoras públicas con atribuciones para toma de decisiones, con conocimientos y experiencia en perspectiva de género, enfoque en derechos humanos y no discriminación, deberán capacitarse en el programa anual de la Secretaría de las Mujeres y en otras instancias que permitan la actualización, sensibilización y profesionalización.

Artículo 21.- Corresponderá a la Comisión:

- a) Impulsar, implementar y dar seguimiento al interior de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, las acciones preventivas a las que se refiere el Artículo 9, del presente instrumento;
- b) Notificar al interior de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados quiénes son la Personas Consejeras encargadas de la atención a las denuncias;
- c) Conocer de las conductas que puedan constituir hostigamiento sexual y/o acoso sexual al interior de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados y emitir un Dictamen;
- d) Analizar los elementos y medios de convicción con los que se cuente para determinar las medidas de prevención y protección solicitadas por las personas Consejeras para la víctima, en correspondencia con el TÍTULO NOVENO;
- e) Dar vista al Órgano Interno de Control o al Comité de Ética de la SOBSE, en los casos que proceda;
- f) Emitir Recomendaciones a los titulares de las Unidades Administrativas;
- g) Generar un plan de trabajo anual que se presentará y aprobará por el Comité de Ética para la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados; y
- h) Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, para garantizar los resultados de los planes de trabajo que estén a su cargo.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA VIGILANCIA Y ATENCIÓN A LA DENUNCIA

Artículo 22.- La vigilancia en el cumplimiento del presente protocolo corresponderá en el ámbito de su respectiva competencia a:

- a) La Dirección General Jurídica y Normativa.
- b) La Dirección General de Administración y Finanzas.

c) Dirección de Administración de Capital Humano.

d) La Comisión.

e) Las personas Consejeras.

Artículo 23.- La denuncia por conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual se podrá presentar de la siguiente forma:

a) De manera presencial ante cualquiera de las personas Consejeras en la dirección anteriormente citada, quien tomará la denuncia de viva voz o por escrito, respecto de los hechos ocurridos.

b) Mediante correo electrónico en la dirección electrónica jvazquezc@cdmx.gob.mx que se encuentra a cargo y resguardo de las personas Consejeras.

Artículo 24.- La denuncia a través de la cual la víctima haga del conocimiento la conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá contener lo siguiente:

a) De la víctima:

-Nombre completo.

-Área o unidad administrativa a la que pertenece.

-Datos de contacto: domicilio, de preferencia, teléfono y correo electrónico institucional.

-Narración clara y precisa de los hechos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, según sea el caso, señalando preferentemente tiempo, modo, lugar y circunstancia. Las conductas referidas pueden acontecer al interior de las instalaciones de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, espacios fuera en los que se mantenga el vínculo laboral, entre otras situaciones.

-En caso de existir medios de convicción, deberán incluirse.

-Manifestación, bajo protesta de decir verdad, de que los hechos que se informan son verídicos.

b) De la persona probable responsable:

-Nombre de la o las personas a quien o quienes denuncia.

-Cargo, empleo o comisión.

-Área de adscripción.

-Cualquier otro dato que le/les identifique.

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

Artículo 25.- En la atención de primer contacto, las personas Consejeras deberán identificar si la víctima requiere de manera inmediata apoyo o intervención médica, psicológica, legal o cualquier otra y realizará la canalización a la instancia correspondiente, así como brindar información clara y actualizada de las dependencias y autoridades a las que se le podrán canalizar en caso de que así lo decida la víctima.

Artículo 26.- Una vez recibida la denuncia en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, por cualquiera de los medios establecidos, las personas Consejeras procederán a brindar atención y formar el expediente respectivo.

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

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 facilite la toma de decisiones.

Artículo 27.- Las personas Consejeras realizarán el análisis del caso con perspectiva de género, identificando desigualdades o asimetrías entre las relaciones de poder de las partes involucradas, identificará los derechos vulnerados, los daños físicos y morales, así como los posibles riesgos laborales.

Artículo 28.- La atención deberá brindarse de manera exhaustiva, sin prejuzgar la veracidad de la denuncia, sin discriminación y sin estereotipos de género, se deberá allegar de todos elementos que le ayuden a comprobar la realización de la conducta e indicios con los que se pueda obtener una conclusión consistente respecto a los hechos.

Artículo 29.- En los casos que involucren personas prestadoras de servicios profesionales, servicio social, prácticas profesionales o personal bajo el régimen de honorarios, las personas Consejeras, además de la atención de primer contacto, deberán solicitar con inmediatez la intervención de la figura responsable de brindar el servicio o superior jerárquico inmediato, la persona titular de la Dirección General Jurídica y Normativa y de la Dirección de Administración de Capital Humano, para la elaboración del acta de hechos correspondiente.

Artículo 30.- Las personas Consejeras, previo acuerdo con la víctima deberá establecer en colaboración con la Dirección de Administración de Capital Humano, las medidas de protección inmediata, atendiendo a los hechos narrados en la denuncia, para propiciar la continuidad de las actividades laborales y, sobre todo, un ambiente libre de cualquier tipo de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. De manera enunciativa, más no limitativa:

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

Artículo 31.- En el plazo máximo de dos días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, las personas Consejeras deberán enviarla a la persona titular de la presidencia de la Comisión, quien deberá realizar el procedimiento siguiente:

- a) Recepción de la denuncia enviada por las personas Consejeras, el mismo día.
- b) Registro electrónico confidencial de los casos de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.
- c) Convocar a las personas integrantes de la Comisión a Sesión.
- d) Sesión inicial de la Comisión. Dentro de los dos días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, por parte de las personas Consejeras, previa convocatoria de la presidencia, la Comisión deberá sesionar con el propósito de realizar una revisión preliminar del caso y determinar:
 1. Ratificar, complementar o fortalecer las medidas de protección solicitadas por las personas Consejeras a fin de garantizar la integridad y seguridad de la denunciante y evitar nuevos eventos de violencia.

2. Verificar que la información contenida en el artículo 24, esté completa, en caso contrario solicitar a la denunciante la información faltante, de no contar con ella, la Comisión deberá subsanar con la información con que cuente la SOBSE, o bien continuar el proceso con elementos y la información disponible.
 3. Acordar sobre la entrevista con la Comisión, de la persona denunciada, y a las personas que la denunciante haya señalado como testigos.
 4. Solicitar la información que se requiera a las Unidades Administrativas.
 5. Informar a la denunciante del inicio del proceso ante la Comisión.
 6. Acordar sobre una segunda Sesión de la Comisión para el desarrollo de entrevistas y desahogo de otras probanzas.
- e) En un plazo de quince días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, la Comisión emitirá, a través de la persona presidenta un Dictamen que disponga:
- I. Si los hechos narrados constituyen presuntas conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o en su caso alguna otra forma de violencia.
 - II. Las medidas de protección serán de carácter preventivo, temporal y podrán ajustarse según la evolución del caso y las necesidades de la persona afectada.
 - III. El exhorto a la persona agresora para aprobar y comprobar cursos en materia de acoso y hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres o aquellos temas vinculados.
 - IV. En su caso la suspensión temporal por acta administrativa o constancia de hechos.
 - V. Si existen elementos para dar vista al Órgano Interno de Control.
 - VI. Si se actualizan otras conductas, de las que deba conocer el Comité de Ética de la SOBSE.
 - VII. En su caso las Recomendaciones que considere procedentes respecto a la relación laboral del denunciado con la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados.
 - VIII. El acompañamiento institucional que se brindará a la persona denunciante durante el proceso interno, a fin de asegurar su protección, contención emocional, acceso a información, y el ejercicio pleno de sus derechos dentro del procedimiento llevado por la SOBSE.
- f) La comisión reunida en sesión aprobará el Dictamen por mayoría de votos.

TÍTULO OCTAVO DE LAS SANCIONES Y SU APLICACIÓN

Artículo 32.- Las sanciones a las que podrían hacerse acreedoras las personas que contravengan el presente Protocolo serán las siguientes:

- 1) Prohibir por escrito a la persona agresora de acercarse o molestar a la víctima.
- 2) Reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores de la persona agresora.
- 3) Exhortar a la persona agresora aprobar y comprobar cursos en materia de acoso y hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres o aquellos temas vinculados.
- 4) Suspensión temporal por acta administrativa o constancia de hechos, de perseguir la conducta infractora rescisión laboral sin responsabilidad para la dependencia, o entidad a la que se encuentre adscrita la persona infractora, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, o en la Ley burocrática.

Artículo 33.- La víctima podrá seguir el procedimiento ante las personas Consejeras, sin perjuicio de que elija cualquier otra vía (administrativa, civil, penal o laboral) que considere más adecuada a sus intereses, 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 de la SOBSE para dar seguimiento a los hechos en el marco de las responsabilidades de las personas servidoras públicas. Esta vía, principalmente articula la obligación 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 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: A través de la autoridad jurisdiccional competente, por medio de las acciones civiles correspondientes por la reparación del daño, en términos de lo previsto por el Código Civil para la Ciudad de México y el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.

TÍTULO NOVENO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 34.- Las medidas de protección tienen como finalidad salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la víctima, garantizando un entorno seguro y libre de violencia mientras se lleva a cabo el proceso de atención, investigación y seguimiento de los hechos denunciados.

Artículo 35.- La Comisión, en coordinación con las personas Consejeras, podrá proponer medidas de protección de manera inmediata, considerando los principios de proporcionalidad, confidencialidad, no revictimización, interés superior y enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 36.- Las medidas de protección serán de carácter preventivo, temporal y podrán ajustarse según la evolución del caso y las necesidades de la persona afectada. De manera enunciativa, más no limitativa, se podrán considerar las siguientes:

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

Artículo 37.- Las medidas de protección deberán constar por escrito, notificarse a las partes involucradas y ser monitoreadas por la Comisión para evaluar su eficacia y vigencia.

ANEXO ÚNICO

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

Objetivo General: Brindar acompañamiento al personal de la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México y Organismos Sectorizados, en el proceso de presentación de denuncias en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

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

La denuncia puede ser recibida a través de cualquiera de las vías establecidas en el artículo 23, del presente Protocolo.

El expediente deberá contener, al menos, la denuncia y las pruebas ofrecidas por la persona denunciante; el reporte de las personas Consejeras con la descripción de la atención brindada a la víctima, así como de las medidas de protección en caso de que hayan sido implementadas.

TRANSITORIOS

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

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

TERCERO. - La Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México, Instituto para la Seguridad de las Construcciones de la Ciudad de México, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México y la Planta Productora de Mezclas Asfálticas, deberán difundir el presente Protocolo al interior de sus Dependencias, dentro de los quince días naturales siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

CUARTO. - Las disposiciones no previstas en el presente Protocolo se aplicarán de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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.

Ciudad de México, a 15 de junio de 2026.

(Firma)

SUSCRIBE
ARQ. RAÚL BASULTO LUVIANO
SECRETARIO DE OBRAS Y SERVICIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.