



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA PRIMERA ÉPOCA

19 DE MARZO DE 2026

No. 1822

Í N D I C E

Este ejemplar se acompaña de un anexo electrónico

PODER EJECUTIVO

Secretaría de Cultura de la Ciudad de México

- ◆ Nota aclaratoria al Aviso por el que se dan a conocer los Lineamientos en materia de recaudación, control y ejercicio de los ingresos de aplicación automática para el ejercicio fiscal 2026, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México no. 1797, de fecha 11 de febrero de 2026 4

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Padrón de organizaciones de la sociedad civil beneficiarias del programa social denominado “Coinversión para el bienestar de las Mujeres para el ejercicio fiscal 2025” 14

Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de selección y participación en el festival “Ciudad de México, Corazón de las Lenguas y Culturas Indígenas” 16
- ◆ Aviso por el que se da a conocer la Convocatoria para participar en el festival “Ciudad de México, Corazón de las Lenguas y Culturas Indígenas” 22

Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

- ◆ Nota aclaratoria del Aviso por el que se dan a conocer las tarifas correspondientes a la prestación del servicio de seguridad y vigilancia que en función de derecho privado presta la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, vigentes durante el año 2026, publicado el día 30 de enero de 2026 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, en el No. 1790 29

Continúa en la Pág. 2

Índice

Viene de la Pág. 1

FIDEICOMISOS

Fideicomiso de Recuperación Crediticia de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico donde podrá ser consultado el Manual de integración y funcionamiento del Comité de Transparencia, con número de registro MEO-TRANSPARENCIA-FIDERE-26-5DA3B647 31

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

Instituto de la Juventud de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en el que podrá ser consultado el Padrón de personas beneficiarias del programa social denominado Alternativa local para el desarrollo, emancipación y autonomía juvenil, “Aldea juvenil” 2025, correspondiente al ejercicio fiscal 2025 32
- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en el que podrá ser consultado el Padrón de personas beneficiarias del programa social denominado “Juventudes autogestivas para la transformación 2025”, correspondiente al ejercicio fiscal 2025 33
- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en el que podrá ser consultado el Padrón de personas beneficiarias del programa social denominado "Círculos de libertad, unidad y bienestar juvenil - C.L.U.B. juvenil 2025", correspondiente al ejercicio fiscal 2025 34
- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en el que podrá ser consultado el Padrón de personas beneficiarias del programa social denominado "Memorial New's Divine 2025", correspondiente al ejercicio fiscal 2025 35

ALCALDIAS

Alcaldía Coyoacán

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer su Manual Administrativo, con número de registro MA-COY-26-5E3C5050 36

Alcaldía Cuauhtémoc

- ◆ Aviso por el que se dan a conocer los Padrones únicos de personas beneficiarias de los programas y acciones sociales del ejercicio fiscal 2025 38

Alcaldía Iztapalapa

- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Padrón de beneficiarios de la acción social denominada “Apoyo para la preservación de comparsas en la Alcaldía” 39
- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Padrón de beneficiarios de la acción social denominada “Apoyo para la preservación del patrimonio cultural en Iztapalapa: mayordomías, sociedades, capilleros y fiscales, 2025” 40

Alcaldía Milpa Alta

- ◆ Acuerdo por el que se da a conocer la designación y revocación de las personas servidoras públicas de la Alcaldía, para ejercer poder general para pleitos y cobranzas 41
- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Protocolo para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral en la Alcaldía 44

Continúa en la Pág. 2

Viene de la Pág. 2

Alcaldía Tlalpan

- ◆ Aviso mediante el cual se da a conocer la Convocatoria del programa social denominado “Transformando Tlalpan: Emprende, coopera, empléate 2026”, acción 1 62
- ◆ Aviso mediante el cual se da a conocer la Convocatoria del programa social denominado “Transformando Tlalpan: Emprende, coopera, empléate 2026”, acción 2. Economía solidaria. línea de ayuda: Cooperativas legalmente constituidas o grupos solidarios de consumo 68
- ◆ Aviso mediante el cual se da a conocer la Convocatoria del programa social denominado “Transformando Tlalpan: Emprende, coopera, empléate 2026”, acción 3. Agencia de empleo Tlalpan. línea de ayuda: Apoyo económico para personas buscadoras de empleo 75

CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS

Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México

- ◆ Licitación pública nacional número LPN-DGAF-007-2026.- Convocatoria 007.- Adquisición de productos alimenticios para los animales de los zoológicos de la Ciudad de México 81
- ◆ Licitación pública nacional número LPN-DGAF-008-2026.- Convocatoria 008.- Contratación del servicio integral de mantenimiento y conservación de diversas áreas verdes de la Secretaría 83

Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

- ◆ Licitación pública nacional número 30001066-006-2026.- Convocatoria 04.- Contratación del servicio de limpieza integral de oficinas de la Secretaría 85

Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México

- ◆ Licitación pública nacional No. CPTLR-LPN-04-2026.- Contratación del servicio integral para brindar atención médica de excelencia a las personas jubiladas y pensionadas 87

Alcaldía Coyoacán

- ◆ Licitación pública nacional número COY-DGOPDU-LP-006-2026.- Convocatoria No. AC-DGOPDU-03-2026.- Contratación en modalidad de obra pública a base de precios unitarios por unidad de concepto de trabajo terminado para llevar a cabo trabajos de rehabilitación de espacios públicos recreativos 88

EDICTOS

- ◆ Juicio de extinción de dominio.- Expediente número 37/2025-III (tercera publicación) 91

ALCALDÍA MILPA ALTA

LIC. JOSÉ OCTAVIO RIVERO VILLASEÑOR, ALCALDE EN MILPA ALTA, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 apartado A, Bases IV inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículos 3, 52 numeral 1 y 4, 53 Apartado A, numerales 1 y 12, Apartado B, numerales 1, 3, inciso a) fracciones I, III, X de la Constitución Política de la Ciudad de México; 3, 5, 9, 15, 30, 31 fracciones I, III, y X de la Ley Orgánica de las Alcaldías de la Ciudad de México; 11 de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, 5, fracciones I y II, 31 y 32 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; 22, 32, 40 y 48 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

CONSIDERANDO

Que la Alcaldía, es un Órgano Político Administrativo del Gobierno de la Ciudad de México, cuya administración pública corresponde al Alcalde, misma que está dotada de personalidad jurídica y autonomía funcional con respecto a su administración y acciones de gobierno.

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

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

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

Que los actos de Administración Pública de la Alcaldía Milpa Alta, se sujetarán a los principios de buena administración, buen gobierno y gobierno abierto con plena accesibilidad, basado en la honestidad, transparencia, rendición de cuentas, integridad pública, sustentabilidad, atención y participación ciudadana, adoptando para ello instrumentos de gobierno abierto y electrónico, innovación social, mecanismos de gobernanza y modernización.

Que de conformidad con el artículo 31 fracción VII de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México, es atribución exclusiva de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior el formular y ejecutar los mecanismos de simplificación administrativa y de gobierno que permitan atender de manera efectiva las demandas de la ciudadanía.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, establecen que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México establece la obligación de las Dependencias, Órganos y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como a las Alcaldías de fomentar, a nivel de prevención, acciones para evitar la comisión de delitos y actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores de riesgo tanto en los ámbitos público y privado, además de fomentar un ambiente laboral

libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como el deber de establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo.

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

Una vez fundado y motivado he tenido a bien expedir el siguiente:

**“AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
ALCALDÍA MILPA ALTA”**

INTRODUCCIÓN

La violencia es un problema que se vive a nivel mundial, nacional y local, desde la casa hasta el trabajo y en todos los espacios en los que se vive, interactúa y trabaja, es por ello que el hablar sobre hostigamiento sexual y acoso sexual es un tema del cual las instituciones deben de estar sensibilizadas y con conocimiento para poder llevar a cabo acciones que permitan garantizar un entorno laboral libre de violencia.

La promoción de una cultura laboral libre de violencia, discriminación y sobre todo acoso y hostigamiento sexual son elementos fundamentales para la prevención de los mismos, que conlleva primeramente a tener el conocimiento, la sensibilización y capacitación para las y los funcionarios y así poder llevar a cabo acciones que permitan garantizar el derecho a una vida libre de violencia, como el actual protocolo.

Desde la Declaración de los Derechos Humanos, los tratados internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1º) y las leyes federales, así como locales, son instrumentos que permiten prevenir, atender y garantizar los derechos humanos de las y los servidores públicos.

La implementación de mecanismos como el presente Protocolo de Prevención y Atención permitirá no sólo garantizar, sino visibilizar, sensibilizar y capacitar a todas las personas funcionarias para generar espacios laborales igualitarios, equitativos, con una cultura de la denuncia, pero sobre todo libre de violencia sexual en el ámbito laboral.

DIAGNÓSTICO

Así como la violencia, el hostigamiento y acoso sexual se han normalizado y poco visibilizado, de acuerdo a la ONU Mujeres “Se calcula que, en todo el mundo, 736 millones de mujeres –casi una de cada tres– han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja, al menos una vez en su vida, el 30% de las mujeres de 15 años o más” (Organización Mundial de la Salud 2021).

De acuerdo al Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2023 elaborado por INMUJERES (ahora Secretaría de las Mujeres del Gobierno de México): han sido 591 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, de las cuales más del 50% fueron mujeres. Así mismo por parte de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 reveló que el 14.4% de las mujeres que trabajan o trabajaron, han experimentado violencia sexual en el ámbito laboral de parte de un compañero o compañera (34.2%) o de su jefe o jefa (21.7) (INEGI, ENDIREH 2021).

Por lo anterior, la violencia sexual (acoso y hostigamiento) en el ámbito laboral se ha normalizado, sobre todo en una cultura de usos y costumbres, en donde no hablar de piropos, tocamientos, abuso de poder, entre otras acciones, se “permiten” por no tener problemas, por miedo, culpa, burla y por ende a no denunciarlo o incluso hablarlo, este es el caso para la alcaldía Milpa Alta.

ANTECEDENTES

El 30 de marzo de 2012, se publicó en la Gaceta Oficial el Acuerdo por el que se crea el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal (hoy CDMX), el cual tiene por objeto

prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal, mismo que es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública de la Ciudad de México.

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

Que el pasado 28 de agosto de 2024 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México y los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Finalmente, el pasado 24 de noviembre de 2024 se publicó en Gaceta Oficial de la Ciudad de México el Aviso por el 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, del cual se desprende el presente protocolo.

OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo tiene por objeto implementar en la Alcaldía Milpa Alta un procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral de manera oportuna y efectiva, bajo los principios rectores de: respeto, protección y garantía de la dignidad humana, no discriminación, seguridad jurídica, protección, apoyo y desarrollo integral de la víctima, acceso a la justicia, cero tolerancia, confidencialidad, debida diligencia, integridad personal, legalidad, no revictimización, transparencia, presunción de inocencia y prohibición de represalias, así como aquellos que resulten aplicables. Todo se logrará a través de medidas preventivas, mecanismos de atención y procesos de capacitación con perspectiva de género, derechos humanos e igualdad sustantiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer un proceso para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya respuesta a quejas y denuncias. Brindando orientación y alternativas para la pronta y oportuna atención.

Generar una comisión de denuncias en materia que garantice la confidencialidad de los casos y que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual y esté vinculado con el comité de Ética con respecto a su código de conducta y haga lo correspondiente para garantizar el derecho a una vida libre de violencia sexual en el ámbito laboral sea posible para las personas trabajadoras de la alcaldía Milpa Alta.

Contribuir a la erradicación de conductas que propician el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Alcaldía Milpa Alta, mediante acciones de prevención y difusión del tema.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que laboran en la Alcaldía Milpa Alta, cualquiera que sea su régimen de contratación, así como para todas aquellas que presten algún servicio y las personas que realicen prácticas profesionales y/o de servicio social y deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa, o en su caso, penal, conforme lo dictamine el Comité de Ética de la Alcaldía Milpa Alta.

Será aplicable en cualquier espacio físico o virtual de las instalaciones de la Alcaldía Milpa Alta, o bien, en aquellos en donde las personas servidoras públicas ejerzan sus funciones y/o exista el vínculo laboral, tales como:

En el lugar de trabajo, considerando los espacio públicos y privados.

En desplazamientos, viajes y actividades de formación o sociales relacionados con el trabajo.

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.

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que las partes involucradas sean personas servidoras públicas de la Alcaldía Milpa Alta.

MARCO NORMATIVO APLICABLE

La correcta implementación de las obligaciones es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa y libre de violencia, para ello, es necesario que las instituciones, como las alcaldías, desarrollen estrategias claras para su cumplimiento, tal es el caso del presente protocolo, con el cual se pretende garantizar un entorno libre de acoso sexual y hostigamiento sexual dentro de la alcaldía Milpa Alta.

INTERNACIONAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948, la cual establece que todas las personas tienen derecho a un trato digno y a condiciones justas y favorables de trabajo, sentando las bases para proteger a las personas frente a cualquier forma de violencia o discriminación, Artículos 1, 2, 3 y 7, Artículo 23 párrafo 1,2 y 3.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), publicada en DOF, el 12 de mayo de 1981, la cual obliga a los Estados que forman parte a adoptar medidas integrales para eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres, especialmente en el ámbito laboral, artículos 1, 2, 3, 5 inciso a), 23 y 24.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF, el 9 de enero de 1981, tratado internacional que establece los derechos humanos relacionados con las condiciones de vida y desarrollo de las personas, artículo 3 y 7 inciso i).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, que establece como violencia contra la mujer el acoso sexual en el lugar de trabajo, por lo que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes, así como las instituciones deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer y adoptar, entre otras, las medidas administrativas apropiadas para el cumplimiento de esa obligación. Artículos 1,2 inciso (b), 3, 4, 7 inciso a), b), c), d), f), g) y 8 inciso a) b).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing, documento histórico que establece un programa para lograr la igualdad de género, éste considera un plan de acción para hacer realidad los derechos de las mujeres, identifica 12 áreas claves, entre ellas la violencia contra la mujer y la economía.

El Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual reconoce explícitamente el acoso sexual como una forma de violencia que vulnera los derechos humanos y laborales, y exige a los gobiernos, empleadores y sindicatos implementar políticas y medidas efectivas para su erradicación como prevención protección y sanción.

La Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030, la cual impulsa acciones prioritarias para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, enfatizando la transformación de las instituciones públicas para eliminar prácticas patriarcales y discriminatorias, asimismo promueve igualdad de género y empoderamiento, se cree las condiciones necesarias para garantizar los derechos de las mujeres, promover políticas públicas que integren la perspectiva de género en todas las áreas de desarrollo, así como medidas para erradicar la violencia contra las mujeres que incluya la creación marcos normativos y políticas de protección.

Finalmente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5), persigue una serie de objetivos, los cuales buscan lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Comprometiendo a los Estados a eliminar todas las formas de violencia en los espacios públicos y privados, incluido el ámbito laboral, abarcando una transformación social que asegure la plena realización de los derechos en todos los ámbitos.

NACIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos humanos y garantías para su protección, incluyendo la igualdad de género y la prohibición de la discriminación por cualquier causa que atente contra la dignidad humana. Art 1° y 4°.

La Ley Federal del Trabajo, el Artículo 3 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, No es un artículo de comercio. Enfatiza el respeto a la dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley., así como la obligación de crear condiciones laborales dignas y saludables. Además, prohíbe la discriminación por diversas razones.

El Artículo 3 Bis, en sus incisos a) y b), define el hostigamiento y acoso sexual, ambos tipos de conducta, son considerados violencia laboral y están prohibidos en el lugar de trabajo.

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Artículos 1, 2, 3, 5, fracciones II, III, IV y VI, 6 y 43. Regula y garantiza la igualdad de oportunidades y trato equitativo entre mujeres y hombres. Promueve la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas y programas, asimismo crea el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La 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. El objetivo es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Establece mecanismos de coordinación entre las instituciones federales, estatales y municipales para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.

La Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Promueve prácticas laborales incluyentes, igualitarias y libres de discriminación. Establece requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales incorporen prácticas de igualdad laboral y no discriminación de oportunidades, generando así espacios libres de violencia y discriminación, para mujeres y otros grupos en situación de distinción.

La Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención. Establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Busca proteger la salud mental de las personas trabajadoras, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables, que garanticen que todos los trabajadores, independientemente de su género tengan un entorno laboral en el que puedan trabajar sin miedo a la violencia o discriminación.

LOCAL

La 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, 1,2, artículo 6 Apartado G, numerales 1, 2 y Apartado H. Reconoce y garantiza los derechos humanos debido a la desigualdad, incluyendo el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia. Integra la perspectiva de Género de forma transversal en todos los derechos y políticas públicas. Art. 11.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículos 1, 2, 4 fracción I, II, III, IV, 5 fracción I, II, III, 7, fracciones III y VII, 13 y 15, fracciones I, II, III, IV, VI Y VII. Su objetivo es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la Ciudad de México. Define tipos y modalidades de la violencia, y establece mecanismos para la actuación institucional.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, la cual busca garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Establece principios rectores para promover acciones que eliminen la desigualdad entre género. Artículo 1, 6, 9 bis, fracción III, IV, IV Bis, 21 fracción I, II, 22.

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, la cual es un ordenamiento legal que establece las bases para la organización y funcionamiento de la Administración Pública de la Ciudad de México, su objetivo es regular las dependencias, órganos y entidades que la componen, garantizando el derecho a una buena administración pública. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, y 6.

El Código Penal para el Distrito Federal Art. 179, sanciona con 1 a 3 años de prisión a quien solicite favores sexuales o realice conductas sexuales no deseadas que causen daño psicoemocional y lesionen la dignidad de la víctima. La pena aumenta en un tercio si existe relación jerárquica laboral, docente, doméstica o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima. A demás si la persona agresora es servidora pública y usa su cargo, se le destituye e inhabilita por un periodo igual al de la prisión. Se persigue por querrela.

El Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, fomenta una cultura de respeto a los derechos humanos, igualdad de género y no discriminación dentro del servicio público, estableciendo los principios éticos que deben regir la conducta de las personas servidoras públicas, fundamentales para construir un entorno laboral y social justo y equitativo. Artículo 4, 5 fracción I, II, III, IV inciso a), b), c), d), e), f), g), i), j), k), l), m), n), ñ) o), p), q).

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, el cual establece los criterios mínimos que deben cumplir los protocolos institucionales sobre hostigamiento y acoso sexual en el ámbito de la Administración Pública. Determina las bases para que las instituciones de la Administración Pública de la Ciudad de México creen sus propios protocolos, asegurando mecanismos de prevención, atención y sanción de conductas.

MARCO CONCEPTUAL

Acoso sexual: Es una forma de violencia que se manifiesta a través de conductas físicas o verbales de connotación sexual no consentidas, ejercidas sobre una o más personas, en espacios públicos o privados, así como toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada que ocasiona un perjuicio físico, emocional o económico a quien lo recibe (estado de indefensión), es decir, toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Capacitación: El proceso por el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas, así las personas servidoras públicas son preparadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.

Comisión: Comisión para la Atención y Prevención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual incluida dentro del Comité de Ética de la Alcaldía.

Clima laboral: El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las personas servidoras públicas respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto y genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de implementarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, que implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Denuncia: Acto de informar a las autoridades competentes (comisión) sobre la existencia de un acto de violencia, relacionado con conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con el objetivo de que se inicie una investigación y se tomen medidas para proteger a la víctima y sancionar a la persona agresora. con base en los Códigos de Ética y de Conducta de la Alcaldía Milpa Alta.

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.

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.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)

Medidas de prevención: Son aquellas cuyo fin es evitar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y fomentar la cultura de la denuncia dentro de la Alcaldía Milpa Alta.

Medidas de protección: Son aquellas para dar una respuesta inmediata y oportuna para evitar que la presunta víctima continúe siendo sujeta de violencia o de nuevas agresiones.

Persona presunta agresora: La persona servidora pública de la que se presumen actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.

Persona consejera: La persona designada en términos del presente Protocolo, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual.

Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier tipo en la Alcaldía Milpa Alta.

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.

Primer contacto: El momento en el que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, se acerca preferentemente ante la persona consejera, para recibir orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías correspondientes para atender su caso.

Protocolo: Conjunto de reglas y procedimientos establecidos para regular la comunicación, las interacciones, asegurando que se lleve a cabo de manera ordenada, eficiente, y consistente. Sirva este término para referir al Protocolo de la Alcaldía Milpa Alta.

Revictimización: Es el actuar inadecuado de las autoridades tendientes a revivir el recuerdo de la experiencia que sufrió la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, generándole un nuevo rol de víctima, por lo cual, se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso.

Violencia laboral: Es en el ámbito del trabajo todo acto u omisión de abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima. Esto incluye negativa ilegal a contratar, descalificación del trabajo, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación y discriminación por género. También abarca el hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier conducta que genere un ambiente laboral hostil (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

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 (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios aplicables del presente Protocolo son los siguientes:

Acceso a la Justicia: Entendido como el derecho primario que tiene toda persona en un sistema legal, en donde el deber del Estado es proporcionar un servicio público protector a todas las personas.

Buena fe: principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud.

Cero Tolerancia: Consistente en el posicionamiento oficial de rechazo y repudio a cualquier conducta que atente contra la dignidad y el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia, acoso y hostigamiento de carácter sexual.

Confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo.

Debida Diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y reparación suficiente por parte de autoridades correspondientes.

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

Imparcialidad: Implica que las decisiones deben tomarse de manera objetiva y sin prejuicios, considerando a todas las partes involucradas de manera equitativa.

Integridad Personal: Constituye el bien jurídico protegido contra cualquier tortura, tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes, por lo que el Estado no solo debe respetar dicho principio, sino es su obligación adoptar las medidas apropiadas para garantizar la integridad física, psicológica y moral.

Legalidad: Exige que las normas sancionadoras describan con suficiente precisión qué conductas están prohibidas y que sanciones se impondrán a quienes incurran en ellas, a fin de garantizar la certeza jurídica y la imparcialidad en su aplicación.

No Discriminación: la garantía de igualdad de trato entre las personas, asegurando que todas y todos tengan los mismos derechos y oportunidades sin distinción.

No Revictimización: Tomar todas las medidas necesarias para evitar la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante.

Perspectiva de Género: Metodología aplicada a mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la constitución de la igualdad de género.

Presunción de Inocencia: Entendida como un derecho humano reconocido en la Constitución General que resguarda el debido proceso, el principio acusatorio y adecuada defensa y su objetivo es dotar de protección a las personas presuntas transgresoras de este Protocolo.

Prohibición de Represalias: Todas las personas, en particular las víctimas de violaciones de derechos humanos, tienen derecho a acceder sin trabas a las instancias correspondientes y a comunicarse sin temor a sufrir intimidaciones ni represalias.

Protección, apoyo y desarrollo integral de la víctima: sistema integral de servicios que brinda atención, orientación, apoyo legal, psicológico y de trabajo social a las víctimas del delito. Su objetivo es fomentar la cultura de la denuncia y combatir la impunidad.

Protección y garantía de la dignidad humana: concepto que establece que todas las personas son libres e iguales en derechos, es decir, sustenta la libertad humana y el derecho a vivir en condiciones de auto respeto e igualdad, por ello es esencial proteger y garantizarla.

Respeto: Valor que implica consideración hacia otras personas, ideas o instituciones, es un pilar esencial en nuestras interacciones diarias, formando la base para relaciones sanas y colaborativas en cualquier contexto laboral.

Seguridad jurídica: la posibilidad de que un sistema legal sea transparente, la idea de la certeza jurídica, pronta y eficaz.

Transparencia: Implica respetar, asegurar y resguardar la publicidad de los datos acciones, documentos, procedimientos y resoluciones que contengan temas de competencia de este Protocolo, los cuales tendrán el carácter de información confidencial.

POBLACIÓN OBJETIVO

El presente protocolo es para las personas servidoras públicas que laboran en la Alcaldía Milpa Alta, cualquiera que sea su régimen de contratación, así como para todas aquellas que presten algún servicio y las personas que realicen prácticas profesionales y/o de servicio social y deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa, o en su caso, penal, conforme lo dictamine el Comité de Ética de la Alcaldía Milpa Alta.

ALINEACIÓN CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA

Todas las personas servidoras públicas de la Alcaldía Milpa Alta, deberán de abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El presente protocolo es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que laboran en la Alcaldía Milpa Alta, cualquiera que sea su régimen de contratación, así como para todas aquellas que presten algún servicio y las personas que realicen prácticas profesionales y/o de servicio social y deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa, o en su caso, penal, conforme lo dictamine el Comité de Ética de la Alcaldía Milpa Alta y deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa, y/o penal, conforme lo dictamine el Comité de Ética acorde a su código de conducta.

La información que se obtenga, genere o resguarde por la Alcaldía Milpa Alta, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materias de: transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y normatividad aplicable.

La falsedad de declaración será denunciada ante las autoridades competentes para la Administración Pública de la Ciudad de México, así como con el Comité de Ética de la Alcaldía Milpa Alta para las sanciones correspondientes.

Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, la Constitución Política de la Ciudad de México y demás disposiciones normativas aplicables y será resuelto por el Comité de Ética de la Alcaldía Milpa Alta.

REGISTRO DE CASOS

Para el Registro de los Casos, será la Persona Consejera, así como los integrantes de la Comisión y del Comité de Ética, quienes deberán cumplir con las disposiciones de protección de datos personales aplicables para las personas servidoras públicas, así como de transparencia y acceso a la información pública. Los datos recabados se utilizarán exclusivamente para los fines establecidos en el presente Protocolo.

La Persona Consejera en coordinación con la Secretaria Técnica de la Comisión, analizarán las modalidades y características de los casos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención de estos, evitando la revictimización de las personas denunciantes, asimismo, elaborarán un informe anual de los casos atendidos, así como una evaluación general de la ejecución del presente Protocolo.

El registro de las denuncias presentadas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito Laboral ante la Persona Consejera estará en el área correspondiente de la Comisión.

La presunta víctima podrá continuar el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, a salvedad de que elija la vía que considera más propicia a sus intereses.

PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales con perspectiva de género, de todo el personal que labore en la Alcaldía Milpa Alta y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas de violencia sexual, hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, mediante la difusión, sensibilización, capacitación y campañas de información.

Es preciso e importante que se hable del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la Alcaldía Milpa Alta.

Por lo cual, se pretende realizar por lo menos una campaña de sensibilización al año, ya que ésta permitirá discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Las personas víctimas del acoso y hostigamiento sexual guardan silencio y, en muchos casos, se culpabilizan, sintiéndose "víctimas propiciatorias". Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso, éstas pueden ser impulsadas en torno al tema y se pueden realizar a través de: charlas, trípticos, boletines informativos, carteles con consignas contra el hostigamiento sexual y acoso sexual, por ejemplo, en todas las áreas y direcciones de la Alcaldía Milpa Alta se pueden colocar propaganda (carteles) a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento sexual y acoso sexual, cabe destacar que la campaña se realizará con un lenguaje claro, sencillo y con perspectiva de género.

Por lo anterior se llevarán en concreto las siguientes acciones:

Comunicar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía Milpa Alta, a través de los medios institucionales a todas las áreas de todas las direcciones generales y particular de la alcaldía, el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que emita el alcalde, Lic. José Octavio Rivero Villaseñor, a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo con la Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Alcaldía Milpa Alta.

Brindar facilidades para que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos de las mujeres, prevención de la violencia y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, a través de la campaña de sensibilización con trípticos y posters que informen sobre el tema, por medio de charlas cada mes para cubrir la totalidad de las áreas de la alcaldía con las temáticas de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos de las mujeres, prevención de la violencia y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

Capacitar a las personas consejeras y personal de toda la alcaldía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como en temáticas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones, con perspectiva de género, derechos humanos y lenguaje incluyente.

PROCESOS DE FORMACIÓN

El proceso de formación de la Alcaldía Milpa Alta está contemplada la capacitación para las personas servidoras en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, ya que uno de sus objetivos principales es crear y aplicar protocolos, como el presente, así como planear, diseñar, implementar y evaluar las medidas que sean necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y a lograr la igualdad sustantiva.

Considerando el marco normativo internacional, nacional y local en la materia con un enfoque derechos humanos y perspectiva de género, considerando de forma puntual las responsabilidades de la Administración Pública de la Alcaldía Milpa Alta, así mismo la información relativa a las competencias formadas y por formar, de las personas servidoras públicas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos.

PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA

Con fundamento en el Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los diversos 5, fracciones III, IV, VI, 33, fracción V y 34 fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; los Artículos 10, 13 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el numeral 12 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y en observancia al Requisito 5.3.3.7.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Considerando este protocolo está elaborado para eliminación y prevención para el acoso sexual y/o hostigamiento sexual prohibiendo toda forma de discriminación y obliga a para establecer las autoridades a promover respetar proteger y garantizar los derechos de las y los trabajadores de la Alcaldía Milpa Alta para garantizar condiciones dignas y seguras en

el trabajo ante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados y ratificados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Y su párrafo quinto, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo primero, establece la prohibición de todas las expresiones o manifestaciones de violencias contra las mujeres, de manera particular la violencia sexual, conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Que el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son manifestaciones de violencia sexual que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

Que la transformación de la vida pública de México sólo es posible con una administración pública al servicio de la sociedad que actúe bajo los principios de ética pública, honestidad, sensibilidad, inclusión, respeto de los derechos y libertades de todas las personas; y en apego a los derechos humanos.

La Alcaldía Milpa Alta hace explícito el pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, ASÍ COMO DE TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

La Alcaldía Milpa Alta condena todas las formas de violencia contra las mujeres, por lo que adquiere el compromiso de adoptar políticas y medidas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, de manera particular, aquellas en el ámbito laboral que transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres y hombres para asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se asumen los compromisos para las sanciones correspondientes, que permitan erradicar toda violencia sexual: hostigamiento sexual y acoso sexual en esta Alcaldía.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 13, define al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que, el acoso sexual es 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.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas para el ejercicio de la función pública:

Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.

Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.

Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.

Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

El cometer estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configura sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos esta Alcaldía, incluyendo a todo el personal, público usuario y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, de programas sociales y aquellas que prestan algún servicio independientemente de su contratación, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación y comportamiento digno.

Asimismo, la Alcaldía Milpa Alta suscribe el compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros laborales; por ello, contamos con Personas Consejeras, una Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en la Alcaldía, un Comité de Ética; para prevenir, atender y canalizar a las personas que así lo soliciten.

Además, tenemos el firme compromiso de implementar el presente “Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral de la Alcaldía Milpa Alta”, bajo los principios rectores de: respeto, protección y garantía de la dignidad humana, no discriminación, seguridad jurídica, protección, apoyo y desarrollo integral de la víctima, acceso a la justicia, cero tolerancia, confidencialidad, debida diligencia, integridad personal, legalidad, no revictimización, transparencia, presunción de inocencia y prohibición de represalias, así como aquellos que resulten aplicables. Todo se logrará a través de medidas preventivas, mecanismos de atención y procesos de capacitación con perspectiva de género, derechos humanos e igualdad sustantiva.

En este sentido, la Alcaldía Milpa Alta, se compromete a diseñar e implementar campañas de difusión en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual; programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en la materia; y difundir información accesible de interés sobre el tema, entre otras estrategias y acciones.

DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN

Una de las partes que intervienen en el presente Protocolo es la Persona Consejera, la cual se ha seleccionado por medio de la convocatoria hecha por la Alcaldía Milpa Alta el pasado 24 de junio del año en curso derivada de la circular DGBS/024/2025, procedente del lineamiento de Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 1492-Bis de fecha del 25 de Noviembre de 2024.

LA PERSONA CONSEJERA:

Deberá asegurar una representación para las personas servidoras públicas, para lo cual, deberá garantizar en todo momento las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, deberá considerarse cumplir con el perfil específico (en el siguiente punto se describe) cabe destacar que quien será la Persona Consejera en la Alcaldía Milpa Alta, será del área de la JUD de Atención a la Mujer, quien contará con un equipo de personas consejeras para apoyarse, mismas que también están libres de denuncias y procedimientos o sanciones por hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia de género y/o cualquier otra conducta que vulnere la actuación del servicio público.

PERFIL DE LA PERSONA CONSEJERA:

- Persona servidora pública con conocimientos y experiencia comprobable en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos actualizados.
- Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad sustantiva, no discriminación y atención de casos de violencia laboral, en particular hostigamiento sexual y acoso sexual actualizados.
- Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
- Conozca y aplique los principios rectores del presente Protocolo, expresando con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar. Respetando, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones de las víctimas.
- Ejercerá sus funciones de acuerdo a los principios, valores, reglas de integridad y ejes del Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como el Código de Conducta de la Alcaldía Milpa Alta.
- No haber sido o estado sujeto a algún proceso o procedimiento administrativo que vulnere la integridad de las personas.
- Explicar los alcances y naturaleza de su función, así como del acompañamiento que puede otorgar.
- Respetar el principio de buena fe.
- Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.

FUNCIONES DE LA PERSONA CONSEJERA

- 1) Dar atención de primer contacto y, asesorar a la presunta víctima de las instancias competentes para que reciba la atención especializada que corresponda.
- 2) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a la persona y/o presunta víctima que le consulte sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, las vías de denuncia, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- 3) Apoyar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, en la entrevista y presentación de la denuncia ante las personas de la comisión para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 4) Atender las solicitudes, de las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ámbito laboral, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 5) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

- 6) Hacer del conocimiento por escrito a la Secretaría Técnica de la Comisión, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- 7) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y a este Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- 8) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- 9) Dar seguimiento ante la Secretaría Técnica y el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- 10) Capacitarse constantemente en temas de género, violencia contra las mujeres, atención a víctimas, con la finalidad de actualizar y ampliar los conocimientos, capacidades profesionales o competencias que resulten necesarias.

DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

La Comisión especializada y el presente Protocolo para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, fueron requeridos por la máxima autoridad de la Alcaldía Milpa Alta, por el Lic. José Octavio Rivero Villaseñor, coordinada a través del Comité de Ética de la alcaldía Milpa Alta.

La Comisión está regida por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, así como en el Código de Conducta de la Alcaldía Milpa Alta.

La Integración de la Comisión fue definida por la presidencia de los Comités de Ética y está conformada de la siguiente forma:

Titular	Suplente
Titular de la Alcaldía en Milpa Alta	Dirección General de Bienestar Social
Dirección General de Gobierno Y Asuntos Jurídicos	Dirección de Asuntos Jurídicos
PRESIDENCIA	
SECRETARÍA TÉCNICA	Personal de base Adscrita a la J.U.D. de Atención a la Mujer
J.U.D. de Relaciones Laborales Y Prestaciones	Personal de base Adscrita a la Dirección de Capital Humano
Dirección de Recursos Materiales	Subdirección de Recursos Financieros
Abastecimiento y Servicios	

Así mismo estará la representación del Órgano Interno de Control de la Alcaldía Milpa Alta, con voz, pero sin voto y en la misma calidad, se podrá invitar a personas especialistas en el tema.

DE LAS SESIONES

La Comisión sesionará conforme lo haga el Comité de Ética, de forma ordinaria y extraordinaria, cada que se notifique por la Persona Consejera de la existencia de un caso o más, previa revisión del expediente. Será la Secretaría Técnica la encargada de convocar a las sesiones extraordinarias, 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. La Comisión sesionará de manera ordinaria, por lo menos, dos veces al año y de manera extraordinaria si se presentan casos que la propia Comisión considere urgentes.

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

La Comisión, a efecto de procurar un ambiente laboral de respeto a los derechos humanos, también será responsable de dar seguimiento a las acciones de prevención que se implementarán de forma progresiva en la Alcaldía Milpa Alta, que, de manera enunciativa mas no limitativa, consistirán en las campañas de difusión y en la capacitación correspondiente al tema a la mayoría del personal de la alcaldía, esto conforme al programa anual sobre las acciones de prevención.

PERFIL Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

PERFIL

Las personas integrantes de la Comisión deberán tener calidad de servidoras públicas, con atribuciones para la toma de decisiones; contar con experiencia y conocimientos en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos actualizados, deberán participar, al menos, en las capacitaciones de la Secretaría de las Mujeres local o federal, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos para desempeñar sus funciones, además especializarse en las materias que permitan la implementación del presente Protocolo.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

A la Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en la Alcaldía Milpa Alta corresponderá:

Conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual u otras formas de violencia de género al interior de la Alcaldía Milpa Alta.

Analizar y estudiar los elementos y medios de que se disponga, para determinar e implementar las medidas de protección para la víctima, conforme a la normativa ante el Comité de Ética de la Alcaldía.

Revisar la denuncia y en caso de que en la misma se identifique la falta de elemento, contactará a la presunta víctima, la Secretaria Técnica, a efecto de que subsane lo correspondiente sin perjuicio de que se inicie el trámite.

El Comité valorará los elementos de que disponga y, emitirá opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas emitidas y solicita a las áreas que las cumplan para evitar la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Instruir a la Secretaria Técnica para informar al interior de la alcaldía quiénes son las Personas Consejeras encargadas de la atención de Primer Contacto.

Generar, aprobar y ejecutar el plan de trabajo para la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la Alcaldía Milpa Alta.

Garantizar la confidencialidad de los hechos, así como evitar conductas tendientes a la probable revictimización.

Aprobar en cada sesión ordinaria el informe que elabore la Secretaria Técnica que dé cuenta de los avances y acciones en la materia.

Darle seguimiento a los acuerdos conforme al informe que la Secretaria Técnica le presente.

El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA

Instruir a la persona responsable de la Secretaría Técnica para que convoque y gestione las sesiones de la Comisión y dé seguimiento a sus acuerdos.

Presidir las sesiones de la Comisión.

FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Informar a las personas integrantes de la Comisión, los nombres y ubicación de las personas que la integran.

Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Comisión.

Integrar la documentación requerida para las sesiones de la Comisión; levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de asistentes a la sesión.

Convocar, por instrucciones de la Presidencia de la Comisión, a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.

Dar seguimiento y llevar el registro de los acuerdos de la Comisión tomados en las sesiones.

Informar a las personas integrantes de la Comisión respecto a las quejas que se presenten sobre violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Elaborar y difundir acciones preventivas sobre conductas violentas relacionadas al hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral; informar a las personas integrantes de la Comisión.

Implementar los programas de sensibilización aprobados por las personas integrantes de la Comisión.

Orientar y asesorar desde una perspectiva externa y profunda en temas relacionados a Género, violencia laboral, hostigamiento sexual y acosos sexual.

INVITADAS O INVITADOS

Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, con derecho a voz, pero sin voto.

Orientar sobre acuerdos y resolutivos aprobados por la Comisión.

Emitir recomendaciones en casos específicos presentados por la Secretaría Ejecutiva.

La Comisión sesionará de manera ordinaria, por lo menos, dos veces al año y de manera extraordinaria si se presentan casos que la propia Comisión considere urgentes.

DE LA RUTA DE ATENCIÓN: ATENCIÓN, RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, INTEGRACIÓN DE EXPEDIENTE, ENTREVISTAS Y RESOLUCIÓN.

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Alcaldía Milpa Alta, la persona consejera, deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso.

PRIMERA PARTE: PROCEDIMIENTO CON LA PRESUNTA VICTIMA

Todas las personas servidoras públicas que laboran en la Alcaldía Milpa Alta, cualquiera que sea su régimen de contratación, así como para todas aquellas que presten algún servicio y las personas que realicen prácticas profesionales y/o de servicio social en la alcaldía podrá recibir información por medios electrónicos (página de Facebook), material de difusión (carteles, folletos), vía telefónica y presencial en la Jefatura de Atención a la Mujer de la Alcaldía.

- La persona que obtiene información podrá decidir iniciar una queja sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ámbito laboral.
- Se procede a dar orientación sobre los diferentes procedimientos para atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ámbito laboral, alternativas internas y externas.
- La persona podrá iniciar un proceso externo, se le da la orientación y acompañamiento correspondiente y posterior seguimiento.

- La persona podrá iniciar el proceso interno, con el protocolo para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral en la Alcaldía Milpa Alta.
- Se recopilan datos generales para el registro, se inicia la entrevista, se identifican las conductas violentas, se describen.
- Si durante la entrevista se identifica violencia física es necesario orientar sobre las alternativas externas, para iniciar el proceso jurídico.
- Integración del expediente, para presentar el informe a las personas de la Comisión.

SEGUNDA PARTE: PROCEDIMIENTO CON LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA

Se solicita por medio de un citatorio a la presunta persona agresora.

La presunta persona agresora acude a la cita.

La persona consejera inicia la entrevista, se le explica el motivo del citatorio, se recopila la narrativa de los hechos.

Integración de expediente, para presentar el informe a las personas de la comisión,

Recomendaciones

- Explicar a la persona presunta agresora que se hará una entrevista en virtud de que se encuentra involucrado en una denuncia.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad y los principios rectores del presente protocolo, respecto a sus declaraciones y el proceso.
- En caso de que se negara a realizar la entrevista, se deberá dejar asentado en el formato correspondiente.

TERCERA PARTE: PROCEDIMIENTO CON LAS Y/O LOS TESTIGOS

Se considera como testigo a:

1. Alguien que pudo haber presenciado algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
2. Alguien que pueda describir con propiedad la interacción de trabajo entre la presunta víctima y la presunta persona agresora.
3. Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas sexualmente por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Se solicita por medio de un citatorio a las y/o los testigos: Las y/o los testigos acuden a la cita.

La persona consejera inicia la entrevista, de forma individual, se recopila la narrativa de los hechos e Integra el expediente, para presentar el informe a las personas de la Comisión.

CUARTA PARTE: PRESENTACIÓN DE INFORME ANTE LA COMISIÓN

Por medio de la Secretaría Técnica se presenta el informe del expediente integrado.

El Comité valora y analiza los elementos de que disponga y, emitirá opinión o recomendación respecto de la denuncia.

Se les informa a las partes sobre la decisión final y las medidas aplicadas al caso.

Aplica las medidas de modificación de conductas procedentes, las cuales se dirigirán a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se cumplan las decisiones del Comité que tendrán carácter definitivo.

Acta de cierre.

Integración de expediente para archivar.

DEL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CASOS

Para el seguimiento y cierre de los casos, la Alcaldía Milpa Alta, deberá agotar las acciones y medidas necesarias, así como las etapas establecidas en el presente Protocolo, con el objetivo de garantizar el respeto y ejercicio pleno de los derechos de las personas involucradas, a través de políticas y acciones progresivas que atiendan las problemáticas identificadas.

Toda actuación en el expediente y resoluciones emitidas deberán dictaminarse con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

DE LAS VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

Se deberá detallar las dependencias e instancias que tienen atribuciones para brindar atención especializada e integral a las víctimas, de acuerdo a las conductas referidas y a las necesidades detectadas. Estas instancias deberán estar vinculadas a los servicios que ofrecen y a los niveles de intervención, toda vez que su intervención podrá ser inmediata o urgente. De igual forma, se contará con un directorio actualizado y se integrará con teléfonos, direcciones, servicios que se ofrecen para la atención integral de las víctimas.

De manera enunciativa, más no limitativa, se mencionan las vías a considerar, precisando que éstas no se contraponen entre sí y son independientes una de la otra: I. Administrativa: A través de la denuncia ante el Órgano Interno de Control del ente público para dar seguimiento a los hechos en el marco de las responsabilidades de las personas servidoras públicas. Esta vía, principalmente, articula la obligación de las dependencias, entidades y organismos de la Administración Pública de la Ciudad de México, a diseñar e implementar acciones de prevención y atención en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual, al interior.

II. Penal: A través de la denuncia por acoso sexual y/o algún otro hecho constitutivo de delito en las Agencias del Ministerio Público de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, de conformidad con lo establecido en el Código Penal para el Distrito Federal.

III. Laboral: A través de la asesoría y representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado. La Ley Federal del Trabajo, contempla, además del acoso sexual, la conducta de hostigamiento sexual, que establece la relación de subordinación real de la víctima ante la persona agresora.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Aviso entrará en vigor el día de su publicación. El presente aviso se suscribe en la oficina de Edificio de Gobierno de la Alcaldía Milpa Alta, a los once días del mes de marzo de dos mil veintiséis.

ALCALDE EN MILPA ALTA

(Firma)

LIC. JOSÉ OCTAVIO RIVERO VILLASEÑOR