

SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COMISARIO GENERAL, LICENCIADO PABLO VÁZQUEZ CAMACHO, Secretario de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 21, párrafo noveno, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 14, Apartado B, 41 y 42, Apartado A, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 6, 40 y 47 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 5, 6, 7, 8, 9, 18, fracciones IV, V y IX, 53, fracción I, 55, 82 y 126; de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana 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; 16, fracción XVI y último párrafo, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 1, 5, 6, 14 Bis y 15 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; 4, 5, 6, 7 y 8, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana 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, y

CONSIDERANDO

Que la seguridad pública es una función del Estado a cargo de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, cuyos fines son salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social, la cual comprende la prevención, investigación y persecución de los delitos, así como la sanción de las infracciones administrativas.

Que la actuación de las instituciones de seguridad pública se rige por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW” determina el compromiso contraído por el Estado Mexicano de adoptar las medidas apropiadas, para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones, así como para imponer las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), ratificada por México en 1998, establece la obligación de que las autoridades de los Estados miembros de dicha Convención, así como las personas funcionarias, agentes e instituciones deberán actuar con la debida diligencia al adoptar políticas públicas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

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

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

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

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.

Que, en virtud de lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO 36/2025 POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y OTRAS VIOLENCIAS SEXUALES EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

PRIMERO. Se expide el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y otras Violencias Sexuales en la Secretaría de Seguridad Ciudadana, conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable y con pleno respeto a los derechos humanos de las personas servidoras públicas que la integran.

SEGUNDO. Las disposiciones del presente Acuerdo son de observancia general y de aplicación obligatoria para todas las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, con independencia del régimen de contratación o actividad que desempeñen.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El presente Acuerdo y su Protocolo entrarán en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. Se instruye a la Dirección General de la Policía Auxiliar, a la Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial y demás Unidades Administrativas y Unidades Administrativas Policiales de esta Dependencia para que en el ámbito de sus competencias realicen las acciones conducentes para la instrumentación del presente Acuerdo.

CUARTO. Se instruye a la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, por conducto de la Dirección General de Carrera Policial, y a la Universidad de la Policía de la Ciudad de México a que, en el ámbito de su respectiva competencia, diseñen e implementen los programas de capacitación y actualización de los cursos dirigidos al personal policial de la Ciudad de

México, necesarios para la ejecución del presente Protocolo, así como generar los mecanismos correspondientes con las áreas homólogas de la Policía Auxiliar y Policía Bancaria e Industrial, que garanticen la homologación de los procesos de profesionalización.

QUINTO. El incumplimiento a lo determinado en el presente Protocolo será sancionado por las instancias y autoridades disciplinarias internas, con independencia de las consecuencias penales, civiles, administrativas y/o laborales que correspondan, conforme a la legislación vigente.

Ciudad de México, a 06 de noviembre de 2025.

(Firma)

**EL SECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

(Firma)

**COMISARIO GENERAL
LICENCIADO PABLO VÁZQUEZ CAMACHO**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y
OTRAS VIOLENCIAS SEXUALES, EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE
MÉXICO**

**TÍTULO I
PREÁMBULO**

**CAPÍTULO ÚNICO
GENERALIDADES**

1. PRESENTACIÓN

En diciembre de 2018, la Secretaría de Seguridad Ciudadana avanzó hacia un nuevo paradigma institucional, con el firme propósito de consolidarse como una corporación más profesional y confiable, reflejando dicho compromiso en la atención brindada a la ciudadanía. Para alcanzar este objetivo, la propuesta del nuevo modelo policial se centró en el respeto irrestricto a los derechos humanos, la atención integral a las víctimas del delito y la generación de confianza social.

Tras un amplio diagnóstico institucional, se identificó como tema prioritario la atención a la violencia en razón de género. En consecuencia, la primera acción específica implementada al interior de la Secretaría fue el desarrollo del Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género. Su meta operativa consiste en generar espacios laborales con igualdad de oportunidades para todas las personas servidoras públicas, de modo que la reducción de desigualdades se refleje también hacia el exterior, mediante la actuación de personal policial más profesional, empático y confiable.

De manera general, el Plan se estructura en cuatro ejes prioritarios:

1. Reformas normativo-administrativas.
2. Igualdad sustantiva en el desarrollo de la carrera policial.
3. Nuevo modelo de profesionalización con perspectiva de género.

4. Erradicación de las violencias en razón de género al interior de la institución.

Estos ejes están orientados a instaurar, dentro de la carrera policial meritoria, mecanismos que reduzcan las inequidades en el acceso a espacios de mando, profesionalización y, principalmente, al pleno desarrollo laboral.

En el ámbito laboral, las relaciones cotidianas entre compañeras, compañeros, superiores jerárquicos y otras personas que comparten el mismo entorno pueden dar lugar a situaciones no deseadas por quienes las reciben. Estas situaciones pueden derivar en ausentismo o renuncia, sin considerar además los daños que provocan las conductas señaladas, las cuales forman parte del tipo específico de violencia sexual y se entrelazan con otras formas de violencia y delitos. Al respecto, el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019, señala que estas conductas en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social. Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas.

Dentro de la cultura organizacional, las actitudes y conductas de violencia sexual, como el hostigamiento y el acoso sexual, pueden pasar inadvertidas, al grado de normalizarse.

Por lo anterior, en el marco de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México emitida el 25 de noviembre de 2019, se creó la Unidad Especializada de Género el 10 de diciembre del mismo año mediante el acuerdo 79/2019 así como su modificadorio 76/2022, que ha sido fortalecida a lo largo de casi seis años. Actualmente, se constituye como una Dirección Ejecutiva que depende directamente del Secretario de Seguridad Ciudadana. Con el propósito de dar continuidad a las labores de la Unidad, resulta necesario establecer un Protocolo de atención dirigido a las personas servidoras públicas de la Secretaría, con el fin de brindar atención a las personas quejosas que laboran dentro del ente público, independientemente de su régimen de contratación, y que reporten conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras formas de violencia sexual.

Este protocolo también deberá aplicarse a aquellas personas que, al prestar o recibir algún servicio, se encuentren en situación de violencia sexual, garantizando que se les brinde asesoría y atención adecuada ante las instancias competentes, desde una perspectiva de género y conforme a los tratados nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. El objetivo es establecer un mecanismo eficaz para prevenir y atender dichas conductas, y garantizar el acceso de las personas servidoras públicas a una vida libre de violencia.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

GENERAL:

El objetivo del presente Protocolo es establecer un instrumento que contenga las consideraciones mínimas esenciales que deberán observarse para implementar acciones en materia de prevención y atención del hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales al interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

ESPECÍFICOS:

- I. Establecer un proceso de actuación que permita atender de forma integral las denuncias por conductas constitutivas de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales.
- II. Promover una cultura institucional de cero tolerancia a la violencia en razón de género, incluidos el hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales.
- III. Difundir las vías de denuncia interna competentes para conocer, atender e investigar el hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales.
- IV. Desarrollar e implementar programas de capacitación que promuevan la igualdad sustantiva y la no violencia de género contra las mujeres.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Su diseño y aplicación buscan prevenir y atender conductas que constituyan violencia sexual en el ámbito laboral, y en el caso de que sean denunciadas por personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Ciudadana se les aplicará la ruta de atención según corresponda; mientras que, para quienes presten y/o desempeñen alguna actividad o

servicio en esta institución o sean ciudadanas, se les brindará la asesoría y atención necesaria, así como la canalización a las instancias correspondientes.

3.1. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda aquella situación no prevista en el Protocolo se resolverá conforme a lo previsto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, su Reglamento Interior, el Acuerdo 79/2019 por el que se crea la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México" y su modificatorio Acuerdo 76/2022, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019 y 12 de septiembre de 2022, respectivamente; la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México y el Código Nacional de Procedimientos Penales.

4. MARCO NORMATIVO

Tiene como sustento jurídico principal, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes ordenamientos legales:

I. Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convenio 190. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- Recomendación 206. Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém do Pará".
- Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación general núm. 19.

II. Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Arts. 1, 2, 4, 6, 21, 38 y 73.
- Ley Federal del Trabajo. Arts. 2, 56, 132, 164, 166, 167, 168, 172 y 541.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Art. 28.
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Arts. 3, 5, 7, 20, 25, 39, 40, 41, 75, 127 y 134.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Arts. 1, 3, 5, 6, 8, 9, 12, 14, 16, 19, 26, 29 y 42.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Arts. 10, 13, 14, 15, 18, 18 bis, 19 y 20.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. Art. 57.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Víctimas. Arts. 28, 17, 45, 47, 91 y 116.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

III. Local

- Constitución Política de la Ciudad de México.
- Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

- Ley de Víctimas de la Ciudad de México.
- Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Código Penal para el Distrito Federal.
- Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México.
- Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Manual Administrativo de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual de la Administración Pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 30 de marzo de 2012.
- Protocolo General de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Acuerdo 79/2019 por el que se crea la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019.
- Acuerdo 76/2022 por el que se modifica el Acuerdo 79/2019 por el que se crea la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 12 de septiembre de 2022.
- Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.
- Recomendación General CDHCM 01/2023 Sobre la violencia laboral y por razón de género en la Ciudad de México.

5. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del presente Acuerdo y el Protocolo se entenderá por:

I. Abuso sexual: Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo.

II. Acoso sexual: Conducta consistente en la solicitud de favores sexuales para sí o para una tercera persona o la realización de una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad.

III. Áreas: Son las Áreas de las SSC a las que podrá acudir la persona quejosa que requiera atención o asesoría en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales.

IV. Autonomía Sexual: Es el derecho de las personas a tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad, sin miedo, vergüenza, violencia, discriminación o coerción.

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

VI. Contra la intimidad Sexual: Es el delito cometido por quien videografe, audiografe, fotografíe, filme o elabore, imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo, de una persona sin su consentimiento o mediante engaño, así como por quien exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte intercambio y comparta imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona, sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

VII. Confidencialidad: Principio que garantiza la seguridad y ejercicio pleno de los derechos de las personas, mediante la construcción de espacios y ambientes de confianza, asegurando la reserva de sus datos personales, de los procesos, procedimientos o atenciones que se le brinden. Se deberá garantizar la secrecía y la no difusión de los datos de las personas involucradas en los procesos. Sólo la persona titular podrá autorizar la difusión de sus datos personales.

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

IX. Datos Personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona física es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a

través de cualquier información como puede ser nombre, número de identificación, datos de localización, identificador en línea de uno o varios elementos de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, patrimonial, económica, cultural o social de la persona.

X. Datos Personales Sensibles: Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, información biométrica, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.

XI. Debida Diligencia: La obligación de las personas que tienen la calidad de servidores públicos, las dependencias y entidades de la Ciudad de México, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.

XII. Denuncia: La manifestación de hechos que implican conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, o cualquier otro tipo de violencia sexual, en la que se encuentran involucradas personas servidoras públicas y/o personas que presten sus servicios en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

XIII. Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o sexuales; es una forma de violencia consistente en actos en los que una persona valiéndose de su posición jerárquica realice asedio reiterado con fines lascivos, sobre otra subordinada.

XIV. 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.

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

XVI. Medidas de protección: Son un derecho de todas las mujeres, las cuales son medidas urgentes y de carácter temporal implementadas por autoridad competente en favor de las mujeres en situación de violencia, así como de las víctimas indirectas en situación de riesgo.

XVII. No Discriminación: La certeza para todas las personas, de tener un trato igualitario y ejercer sus derechos plenos sin importar la distinción entre género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual o estado civil, etc.

XVIII. Persona Agresora: Quien o quienes infligen algún tipo de violencia en cualquiera de sus tipos o modalidades. Para efecto del presente caso, quien cometa acoso sexual, hostigamiento sexual y otras violencias sexuales.

XIX. Persona Quejosa: A la persona física o colectivo de personas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o, en general, cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución Política y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, derivado de la acción u omisión del personal policial que probablemente incurrió en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus obligaciones.

XX. Persona Servidora Pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

XXI. Perspectiva de Género: Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres, y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

XXII. Registros: Son las atenciones brindadas a las personas quejas sistematizadas de manera física en el expediente y de forma electrónica a fin de contar con un expediente y un antecedente de los casos atendidos, su seguimiento y hasta su terminación, a fin de poder establecer acciones de prevención y atención en la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

XXIII. Revictimización o Victimización Secundaria: Es la que surge a partir de que la persona que ha vivido una experiencia traumática, y al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora.

XXIV. Seguimiento: Son las acciones para vigilar el cumplimiento de la atención de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y otras violencias sexuales.

XXV. SSC: La Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

XXVI. Unidades Administrativas, homólogas o equivalentes: A las Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Unidades Administrativas Policiales, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo Policial, Órganos Colegiados y Órgano Desconcentrado.

XXVII. Violación: Al delito cometido por la persona que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo. Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.

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

XXIX. Violencia digital: Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados o por inteligencia artificial de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

XXX. Violencia de género: Cualquier acción u omisión contra un integrante de la dependencia derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o la muerte y que se cometa en las instalaciones de la dependencia.

XXXI. Violencia sexual: Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no consensuadas, acoso, violación, explotación sexual comercial, tortura sexual, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.

6. PRINCIPIOS RECTORES

El protocolo busca garantizar, en el ámbito de su competencia, los derechos de todas las personas servidoras públicas que se encuentren en situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales, adoptando medidas necesarias para su atención integral en los términos de la legislación aplicable, mismas que serán tratadas en términos de personas quejas de violencia sexual y de género y, por ende, le serán aplicados en su beneficio, bajo el principio pro persona, las leyes especiales que corresponden de acuerdo con sus condiciones específicas, observando los siguientes principios rectores:

- I.** El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- II.** La libertad y autonomía de las mujeres;
- III.** La no discriminación;
- IV.** La equidad de género;
- V.** La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional;
- VI.** Seguridad Jurídica;
- VII.** La protección y seguridad; y
- VIII.** El apoyo y desarrollo integral de la víctima.

Con base en los principios rectores del servicio público del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, particularmente en el artículo 5, los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

En este sentido, las personas servidoras públicas de esta Secretaría deben evitar conductas tales como:

- I.** Menoscar la dignidad de las personas, la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;
- II.** Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;
- III.** Generar conductas, situaciones o distinciones entre las personas que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;

IV. Realizar o tolerar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, las personas servidoras públicas deberán **evitar conductas** tales como:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- d) 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;
- e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- i) 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 algún medio de comunicación;
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- q) Inhibir la presentación de denuncias por alguna de las conductas señaladas en los incisos anteriores u omitir tomar acciones cuando se tenga conocimiento de ellas;
- r) Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo, de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- s) Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona, a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.
- t) Exponer difundir o reproducir imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento, a través de medios tecnológicos y que por su naturaleza atentan contra la integridad, la dignidad y la vida privada de las mujeres causando daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público.
- u) Penetración vaginal, oral u anal no consentida por parte de otra persona, utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto.
- v) Cualquier otra que amenace, ponga en riesgo o lesione la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer.

7. POBLACIÓN OBJETIVO

Se atenderán a las personas servidoras públicas que laboran en la SSC, independientemente de su régimen de contratación, asimismo, se atenderán a las personas que, al prestar o desempeñar alguna actividad o servicio, reporten conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales por parte de cualquier persona servidora pública integrante de esta dependencia.

TÍTULO II DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO 1 DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

8. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

- a. La capacitación de las personas servidoras públicas de esta Secretaría tendrá la finalidad de fomentar el desempeño de sus funciones con base en valores y actitudes de respeto, perspectiva de género e igualdad sustantiva de género.
- b. El proceso de detección de necesidades de capacitación que realiza la Secretaría, deberá proveer información útil respecto a las brechas de conocimientos, actitudes y valores para la prevención y atención de la violencia sexual y en razón de género, que orienten el planteamiento del programa de capacitación.

9. DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, DISEÑO METODOLÓGICO Y PLANIFICACIÓN

Con base en los artículos 6 y 7 de 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, se deben observar las siguientes consideraciones.

- a. Sobre la metodología teórico-práctica: ésta deberá instrumentarse con perspectiva de género y derechos humanos, promoviendo una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos, así como el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- b. En los procesos de capacitación y formación continuos y progresivos, se deberán abordar a detalle los aspectos esenciales contenidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, como los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, con énfasis en el abordaje de las causas y consecuencias de la violencia sexual, así como el ámbito de competencia y las obligaciones de la Administración Pública en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

CAPÍTULO 2 DE LAS ACCIONES DE DIFUSIÓN

10. El Protocolo y el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y otras Violencias Sexuales, será difundido de tal forma a que lleguen a ser conocidos e identificados por todas las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, y podrá realizarse de las siguientes formas:

- a. Documentos de divulgación que faciliten la consulta de información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como el portal de internet institucional donde podrá descargarse.
- b. Campañas para explicar el contenido del protocolo, derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas de la SSC; así como las sanciones y responsabilidades establecidas en la legislación aplicable.
- c. Capacitación para las personas servidoras públicas que tengan funciones de primer contacto y que participen en el procedimiento de atención, seguimiento y aquellas que asistan a las personas quejas sobre los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar en cada una de las partes implicadas.
- d. Capacitación general y continua sobre el contenido del protocolo para todas las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

TÍTULO III DE LAS ACCIONES DE ATENCIÓN

CAPÍTULO ÚNICO DE LA RUTA DE ATENCIÓN

11. Para efectos del presente Protocolo, las Áreas de la SSC que sean el primer contacto para la atención de las personas quejas por hechos que constituyan hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales, deben guiarse bajo las

siguientes pautas de atención señaladas en el artículo 33 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México:

- a) Identificación de la problemática.** Consiste en determinar las características del problema, el tipo, modalidad de violencia o conducta delictiva, los efectos y posibles riesgos para las personas quejas, en su esfera social, económica, laboral, educativa y cultural;
- b) Determinación de prioridades.** Consiste en identificar las necesidades inmediatas y mediatas, así como las medidas de protección que en su caso requiera la persona quejosa;
- c) Orientación y canalización.** El área a la que acuda la persona quejosa por primera vez brindará de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible, la orientación social y jurídica necesaria y suficiente con respecto al caso de violencia que presente, realizando la canalización correspondiente;
- d) Brindar acompañamiento.** Cuando la condición física y/o psicológica de la persona quejosa lo requiera deberá realizar el traslado con personal especializado al área o institución que corresponda; y
- e) Seguimiento.** Son las acciones para vigilar el cumplimiento de los procedimientos de canalización.

12. Todas las personas servidoras públicas adscritas a las Unidades Administrativas, homólogas o equivalentes de la Secretaría deberán orientar y/o canalizar a las personas quejas que les pidan auxilio o apoyo a las instancias competentes, o bien, cuando tengan conocimiento de un caso de violencia de género y bajo el consentimiento de la persona quejosa, podrán hacerlo de conocimiento de la Dirección Ejecutiva de la Unidad Especializada de Género.

Las personas servidoras públicas, integrantes de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, deberán prevenir actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el sistema anticorrupción de la Ciudad de México; además de presentar denuncias por hechos susceptibles de constituir delitos ante las instancias competentes para su investigación y persecución.

13. RUTA DE ATENCIÓN

a) De la atención inicial y recepción de denuncias.

La ruta se implementará a partir de la atención inicial que brinden las diferentes Áreas competentes de brindar el primer contacto, con el objetivo de detectar el grado de riesgo y necesidades que presenta la persona quejosa por hechos que constituyen violencias sexuales para que cese la violencia y se inicien las diligencias que correspondan para la resolución de la problemática.

b) De las vías e instancias competentes.

Las personas servidoras públicas adscritas a cada una de las Áreas que a continuación se presentan tienen los conocimientos y experiencia que deberán aplicar con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; además, cuentan con capacidades de escucha activa, de detección de necesidades y orientación de alternativas de atención.

Premisas de orientación y atención:

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

Se describen las facultades en materia de atención de cada área por lo que, en caso de detectarse durante el primer contacto que las características de los hechos que se denuncian corresponden por competencia a otra área o instancia, cada área procederá a orientar y canalizar a la persona quejosa, con el objetivo de que reciba atención integral, eficiente y eficaz.

A continuación, se enuncian las vías a considerar, precisando que en su actuar no se contraponen entre sí y son independientes una de la otra:

I. Administrativa disciplinaria:

a) Órgano Interno de Control en la SSC, quien investiga, substancia y sanciona las faltas administrativas en el ámbito de la Administración Pública.

El horario de atención de forma presencial es de lunes a viernes de 09:00 horas a 18:00 horas; en el caso de que dichas denuncias sean presentadas por cualquier otro medio de los señalados a continuación, se tendrán por recibidas al día siguiente hábil.

Presencial: Por escrito presentado en la oficialía de partes o mediante comparecencia, en las oficinas del OIC, ubicadas en Av. Arcos de Belén núm. 79, piso 3, colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06070, Ciudad de México.

Vía internet: a través de <http://www.contraloria.cdmx.gob.mx/pcontraloria/denuncia.php>

Aplicación electrónica: “Denuncia Ciudadana CDMX”.

Vía telefónica: 5552425100 ext. 6993

Correo electrónico: oic_ssc@gmail.gob.mx

b) Dirección General de Asuntos Internos: Recibe y atiende quejas y denuncias contra el personal policial y detecta prácticas contrarias a la actuación policial.

Presencial: De forma presencial se realiza en el edificio sede de la SSC ubicado en Liverpool núm. 136, piso 7, colonia Juárez, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06600, Ciudad de México.

Horario: 24 horas.

c) Dirección General de la Policía Auxiliar a través de la Dirección de Igualdad de Género, recibe y atiende quejas por el personal policial integrante de esta corporación.

Presencial: Ubicado en Av. Insurgentes Norte núm. 202, Santa María la Ribera, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06400, Ciudad de México, con teléfono de contacto 5555475720, extensión: 2005.

Horario: 24 horas.

Correo electrónico: jusalazarp@paux.cdmx.gob.mx

d) Policía Bancaria e Industrial a través de la Jefatura de Departamento de Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y de Género, encargada de atender las quejas presentadas por las personas integrantes de la Policía Bancaria e Industrial.

Presencial: Poniente 128 núm. 177, colonia Nueva Vallejo, alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 07750, Ciudad de México.

Horario: 8:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: derechoshumanosydegenero@pbi.cdmx.gob.mx

Vía telefónica: 5589480756 ext. 3365, **WhatsApp:** 5543235715.

Toda actuación quedará integrada en los expedientes y/o registros según corresponda del Área al interior de la Secretaría que brinde la atención. Las determinaciones que se emitan por las autoridades competentes deberán dictaminarse con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, tomando en consideración que, dada la naturaleza de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras violencias sexuales, no mediará la conciliación entre las partes sin excepción.

Se enfatiza que, al iniciarse una Carpeta de Investigación Administrativa al personal policial en la Dirección General de Asuntos Internos por hechos que constituyan hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier otra conducta de violencia sexual, y que tras la investigación y diligencias que correspondan, se determine la responsabilidad de la persona servidora pública señalada como agresora, se aplicarán las sanciones administrativas disciplinarias pertinentes conforme a lo establecido en la normativa interna y las leyes aplicables. Estas sanciones podrán incluir, según la gravedad y circunstancias particulares del hecho, correctivos disciplinarios y sanciones, desde amonestaciones hasta la suspensión o destitución del cargo, mismas que serán determinadas por la Dirección General de Asuntos Internos y los Órganos Colegiados de Honor y Justicia, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran derivarse.

En tanto, al personal administrativo al que se le inicie un procedimiento administrativo, será el Órgano Interno de Control, el área que realice la investigación correspondiente con la finalidad de allegarse de las constancias que permitan determinar la existencia o no de alguna falta administrativa.

II. Penal: A través de la denuncia por acoso sexual, abuso sexual, violación 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.

14. Del Área Especializada y ruta de atención.

La Dirección Ejecutiva de la Unidad Especializada de Género cuenta con atribuciones para brindar atención integral y especializada para recibir las quejas o denuncias de mujeres víctimas de violencia por razones de género ejercida por personal policial y administrativo de la SSC, suscribir los actos administrativos necesarios para recabar evidencia documental, requerir información, verificar antecedentes y aquellos que conforme a derecho procedan para la integración y resolución de la queja o denuncia: así como emitir las recomendaciones que formule a las Unidades Administrativas, Unidades Administrativas Policiales y demás Unidades de la Secretaría.

El horario de atención de forma presencial es durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Presencial: ubicada en Av. Arcos de Belén núm. 79, piso 8, colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06070, Ciudad de México.

Vía telefónica: 5552425100 ext.4970 **WhatsApp:** 5548323115

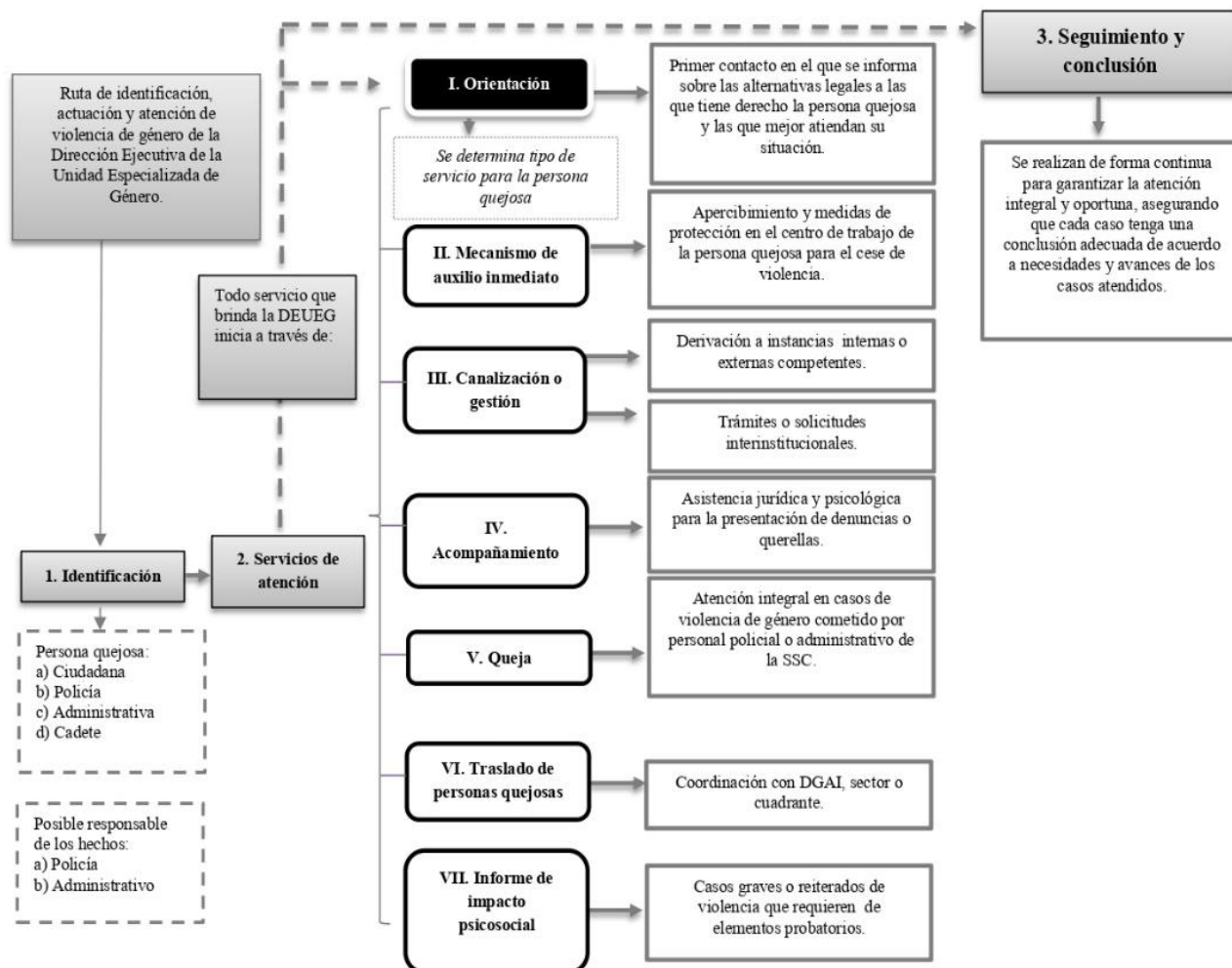
Correo electrónico: atencion.genero@ssc.cdmx.gob.mx

I. Mecanismo de atención del Área especializada y ruta de atención.

Será deber de cada área que tome conocimiento de hechos que constituyan conductas de violencia de carácter sexual canalizar, previo acuerdo con la persona quejosa, a la Dirección Ejecutiva de la Unidad Especializada de Género, con la finalidad de que reciban atención integral y especializada.

La Dirección Ejecutiva, al tomar conocimiento de los hechos constitutivos de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier otra conducta de violencia sexual, deberá:

1. Brindar orientación jurídica de primer contacto e información sobre los procedimientos, derechos y vías e instituciones para resolver la problemática específica o satisfacer un interés, con la finalidad de que las personas quejas usuarias puedan tomar decisiones informadas, así como la derivación a un área interna o instancia externa cuando se requiera.
2. A partir de la orientación jurídica, evaluará el tipo de atención o servicio que atienda las necesidades de la persona quejosa como el inicio de quejas, asistencia psicológica, canalizaciones, gestiones, acompañamientos, entre otros.
3. Asimismo, dará seguimiento a cada una de sus actuaciones, con la finalidad de que los casos recibidos cuenten con el debido cierre.
4. Dar acompañamiento psicológico y orientación jurídica a la persona usuaria en la etapa del desahogo probatorio dentro del procedimiento disciplinario a petición de la Dirección General de los Órganos Colegiados de Honor y Justicia.

Diagrama 1. Ruta de identificación, actuación y atención de violencia de género de la DEUEG.

II. De la implementación de medidas de protección.

La Dirección Ejecutiva de la Unidad Especializada de Género suscribirá y dará seguimiento a las medidas de protección administrativas de conformidad con las facultades de la Secretaría y la normativa aplicable, así como notificar a las áreas competentes para la ejecución de éstas.

Las medidas de protección podrán implementarse en cualquier etapa del proceso, cuyo fin será la salvaguarda de la integridad de la persona quejosa, tratándose de medidas de carácter preventivo y provisional, conforme a lo previsto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.