

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, ORIENTACIÓN,
ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS

MUJERES TRABAJADORAS

EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
Y SUBPROCURADURIA DE ATENCIÓN A MUJERES
**PROTOCOLO DE ATENCIÓN, ORIENTACIÓN, ASESORÍA Y
ACOMPañAMIENTO A LAS MUJERES TRABAJADORAS
EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL,
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

PRESENTACIÓN

*En el marco de la conmemoración del segundo aniversario de la entrada en vigor en México del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Violencia y Acoso y de las funciones y atribuciones de nuestra Secretaría en favor de la justicia laboral con perspectiva de género, se presenta: el **Protocolo de atención, orientación, asesoría y acompañamiento a las mujeres trabajadoras en casos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual**, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a cargo de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres.*

Este Protocolo representa más que un documento operativo. Es un instrumento de justicia social, resultado del compromiso institucional por garantizar el acceso efectivo a los derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas en situación de vulnerabilidad, discriminación o violencia.

Sabemos que muchas veces, las mujeres trabajadoras enfrentan obstáculos adicionales para acceder a una defensa adecuada de sus derechos: desde el desconocimiento de los mecanismos legales hasta barreras culturales, económicas o incluso miedo a represalias. Por ello, el enfoque de este protocolo no solo es jurídico, sino también humano, integral y con perspectiva de género.

A través de este Protocolo, se estandarizan los procesos de atención, orientación y asesoría, con criterios claros y sensibles que aseguren una atención digna, empática, profesional y eficiente. Se establece también un esquema de acompañamiento continuo que no termina en la orientación inicial, sino que se extiende durante todo el proceso jurídico, hasta la resolución del conflicto.

Quiero destacar el papel estratégico de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, que, en esta administración de la Ciudad, a cargo de la Licenciada Clara Brugada Molina, garantizará la igualdad sustantiva en la incorporación de prácticas especializadas para atender las necesidades específicas de las trabajadoras. Su labor será clave para que este Protocolo sea una realidad, y para que nuestra Procuraduría se convierta en un referente de defensa laboral y acceso a la justicia social.

*Nuestro compromiso, desde la Secretaría, es claro: **ninguna mujer trabajadora debe enfrentar sola una situación de injusticia laboral**. Y este Protocolo es una herramienta concreta para cumplir esa promesa.*

Agradezco a todo el equipo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que harán posible este servicio integral. Y por supuesto, a las mujeres trabajadoras que han confiado en esta institución y que, con su testimonio, han contribuido a enriquecer este documento.

Sigamos construyendo juntas y juntos un mundo del trabajo más justo, más digno y más igualitario.

Mtra. Inés Gonzalez Nicolás
Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo.

INTRODUCCIÓN

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, en adelante “Secretaría”, tiene el objetivo de defender los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como velar por que se respeten sus derechos en situación de igualdad sustantiva, no discriminación y libre de violencia, garantizando condiciones laborales justas y dignas de acuerdo con los Instrumentos Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de las disposiciones legales aplicables para la Ciudad de México.

Por su parte, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en adelante “PRODET”, perteneciente a la Secretaría, en el marco de la normativa aplicable, tiene como objetivo atender, orientar, asesorar, acompañar y representar legalmente a las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales, aplicando un enfoque diferenciado para cada situación en beneficio de la comunidad.

En cumplimiento de lo anterior, la PRODET cuenta con dos Subprocuradurías, la Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría y, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, cuyas funciones se fundamentan en la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en adelante “Reglamento”.

A través de sus Subprocuradurías, la PRODET brinda atención a las personas usuarias e identifica violaciones a los derechos laborales, con empatía, sensibilidad y perspectiva de género, sobre todo, en los casos en los que es necesario un tratamiento especializado, como en el hostigamiento y acoso sexual laboral.

En atención a que las mujeres son quienes enfrentan mayores contextos de violencia generalizada, así como situaciones de discriminación estructural en el mundo del trabajo, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres es la encargada de brindar atención especializada a las mujeres en asuntos relacionados con discriminación y violencia laboral, entre ellos el hostigamiento y acoso sexual, con la convicción de proteger los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras, con apego irrestricto a los derechos humanos y, bajo una perspectiva de género y con un enfoque diferenciado.

Por lo anterior y, con la finalidad de fortalecer nuestra institución y ofrecer servicios con mejor calidad, la Secretaría emite el presente Protocolo, para garantizar una mejor defensa de sus derechos laborales, evitando su revictimización y brindándoles atención en espacios libres de violencia, y seguridad jurídica.

OBJETIVO GENERAL

Establecer el procedimiento a seguir por la PRODET para brindar atención, orientación, asesoría, acompañamiento y representación legal integral a mujeres trabajadoras, en posibles casos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir la revictimización en las prácticas de atención, orientación, asesoría, acompañamiento y representación legal integral a mujeres trabajadoras, en posibles casos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, por parte de las personas adscritas a la PRODET.
- Garantizar espacios de atención libres de discriminación y violencia de género.

Ámbito de aplicación

El Protocolo resulta de aplicación a todo el personal adscrito a la PRODET que, en el ámbito de sus competencias, proporcionan atención, asesoría, orientación, acompañamiento y representación legal a todas las mujeres.

Marco jurídico

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981.

Convenio 111 – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1988 (núm. 111) OIT. Ratificado por el Estado mexicano el 11 de septiembre de 1961.

Convenio 189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Ratificado por el Estado mexicano el 03 de julio de 2020.

Convenio 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ratificado por el Estado mexicano el 06 de julio de 2022.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer. Belem do Pará. Ratificada por el Estado mexicano el 19 de junio de 1998.

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijín, 1995.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, en adelante “DOF” el 5 de febrero de 1917. Última reforma, publicada en el DOF el 15 de abril de 2025.

Constitución Política de la Ciudad de México. Publicado en la Gaceta el 05 de febrero de 2017. Última reforma publicada en la Gaceta el 27 de noviembre de 2019.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007. Última reforma, publicada en el DOF el 16 de diciembre de 2025.

Ley General de Víctimas. Publicada en el DOF el 9 de enero de 2013. Última reforma, publicada en el DOF el 1 de abril de 2024.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el DOF el 1 de abril de 1970. Última reforma, publicada en el DOF el 21 de febrero de 2025.

Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, en adelante “Gaceta”, el 29 de enero de 2008. Última reforma publicada en la Gaceta el 8 de marzo de 2019.

Ley de Víctimas para la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta el 19 de febrero de 2018. Última reforma publicada en la Gaceta el 23 de agosto de 2024.

Código Penal para el Distrito Federal. Publicado en la Gaceta el 16 de julio de 2002. Última reforma publicada en la Gaceta el 29 de julio de 2020.

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

Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal. Publicado en la Gaceta el 1 de junio de 2000.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado por el Estado Mexicano en el año 1981.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Ratificado por el Estado Mexicano el 16 de abril de 1996.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta de la Ciudad de México, 15 de mayo del 2007.

Recomendación General 001/2023, de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, de fecha 6 de julio del 2023.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, ORIENTACIÓN, ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente Protocolo es de aplicación general a las personas adscritas a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el ámbito de su competencia y tiene por objeto atender, orientar, asesorar, acompañar y representar legalmente a mujeres trabajadoras en casos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 2. Para efectos del presente Protocolo y, de conformidad con la normativa aplicable, se entenderá por:

I.Acompañamiento: servicio que proporciona la PRODET para asistir a la mujer trabajadora en el Centro de Conciliación Laboral;

II.Acoso laboral: forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por parte de la presunta persona agresora. Se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte;

III.Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (prevista en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal);

IV.Asesoría: servicio que proporciona la PRODET con un enfoque especializado a las mujeres trabajadoras para el abordaje de su problemática;

V.Atención: servicio de primer contacto que brinda la PRODET;

VI.Centro de trabajo: lugar en el que la mujer trabajadora labora o realiza sus actividades, ya sea de producción, de comercialización o de prestación de servicios, en el que esté sujeta a una relación de trabajo;

VII.Centro de Conciliación Laboral: El Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México;

VIII.Canalización: proceso de dirigir a una persona hacia Fiscalías y/o Instituciones adecuadas para recibir atención especializada respecto de la narración de la problemática. La canalización implica evaluar la situación y determinar cuál es el organismo más indicado para proporcionar sus servicios, asegurando que se aborden las necesidades de manera efectiva y eficiente;

IX.Discriminación: Todo acto formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, y cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular los derechos y libertades de las personas;

X.Hostigamiento sexual: Se define como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas, y/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 (prevista en el artículo 3 Bis de la LFT y en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal);

XI.Orientación: servicio que proporciona la PRODET a las mujeres trabajadoras con la finalidad de delimitar su ámbito de competencia;

XII. Presunta Persona Agresora: persona de la que se presumen actos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual laboral hacia una mujer trabajadora, cometidos ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral;

XIII. Trabajadora de Identidad Reservada: aquella que, eventualmente, ha sido afectada en sus derechos sexuales, y que, en términos de la Ley General de Víctimas, tienen derecho al resguardo de su identidad y a la protección de sus datos personales;

XIV. PRODET: Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

XV. Protocolo: Protocolo de atención, orientación, asesoría, acompañamiento y representación legal de las mujeres trabajadoras en casos de discriminación y violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual;

XVI. Secretaría: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

Artículo 3. El personal adscrito a la PRODET en el ámbito de su competencia actuará bajo los siguientes principios y perspectivas:

- I. De dignidad humana;
- II. Pro-Persona;
- III. De igualdad sustantiva;
- IV. De no discriminación;
- V. De género;
- VI. Feminista;
- VII. De no violencia;
- VIII. De no revictimización;

- IX. De debida diligencia;
- X. De debido proceso;
- XI. De confidencialidad y protección de datos personales; y
- XII. De un ambiente laboral saludable.

Capítulo II

De la identificación de casos de discriminación

Artículo 4. Para efectos de identificar cuando se esté ante un posible caso de discriminación laboral, se deben acreditar los siguientes elementos:

- I. Exista un trato diferenciado e injustificado que ocurra con motivo de la relación de trabajo;
- II. Basado en alguno de los motivos prohibidos para discriminar, previstos en la Constitución Política de la Ciudad de México; y
- III. Tenga por objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

Capítulo III

De la identificación de casos de violencia laboral

Artículo 5. Para efectos de identificar cuando se esté ante un posible caso de violencia laboral, deben presentarse alguno o algunos de los siguientes elementos:

- I. Que exista el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por parte de la presunta persona agresora;
- II. Que se presente sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia la mujer trabajadora; o
- III. Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la mujer trabajadora, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual se agrava por la vulnerabilidad de la misma.

Artículo 6. La violencia laboral, cualquiera que sea la forma en que se cometa de conformidad con el artículo anterior, puede ser de tres tipos:

- I. Horizontal, cuando la violencia laboral se realiza entre personas trabajadoras del centro de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- II. Vertical descendente, cuando la violencia laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la mujer trabajadora; y

III.Vertical ascendente, se refiere a la violencia laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos hacia la superior jerárquica.

Capítulo IV

De la identificación de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral

Artículo 7. Para efectos de identificar cuando se está ante un posible caso de hostigamiento y acoso sexual laboral, deben presentarse alguna o algunas de las siguientes acciones:

I.Acción dolosa de carácter lascivo de naturaleza sexual. Entiéndase como contacto físico de la presunta persona agresora, que pertenece al mismo entorno laboral de la mujer trabajadora, en dicho contacto físico no debe mediar el consentimiento de la misma, dicho contacto puede consistir en tocamientos repetitivos e innecesarios, roces, frotamientos, es necesario destacar que esta conducta debe ser intencional, por lo que se encuentra excluido el contacto incidental o accidental;

II.Acciones verbales con carácter lascivo de naturaleza sexual. Entiéndase estas como comentarios misóginos tendientes a menoscabar la dignidad de la mujer, ya sea insinuantes u obscenos, invitaciones fuera del área laboral con sentido lascivo; o

III.Acciones no verbales de carácter lascivo de naturaleza sexual. Entiéndase éstas como miradas lascivas, auto tocamientos de la presunta persona agresora, chiflidos o gestos de carácter sexual hacia la mujer trabajadora.

Capítulo V

De atención y primer contacto

Artículo 8. Las personas adscritas a la PRODET prestarán sus servicios de manera diligente y con probidad, analizando los casos en particular, con la finalidad de brindar una atención prioritaria en los siguientes casos:

I.Mujeres embarazadas;

II.Mujeres mayores; o

III.Mujeres que presuntamente hayan sido víctimas de violencia sexual, tales como el hostigamiento y/o el acoso sexual laboral.

Para brindar una atención prioritaria en los términos del presente artículo se estará a la información recopilada en el cuestionario de primer contacto a mujeres trabajadoras, que forma parte del presente Protocolo previsto como ANEXO A.

Artículo 9. Las personas adscritas a la PRODET que realicen el primer contacto deberán estar capacitados en género, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios integrales.

Artículo 10. Detectado un probable caso de hostigamiento o acoso sexual laboral, la PRODET canalizará a la mujer trabajadora a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, en el ámbito de sus competencias, mediante el oficio de canalización que forma parte del presente Protocolo como Anexo B.

Artículo 11. Las personas adscritas a la PRODET deberán informar a la mujer trabajadora que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus datos personales, de conformidad con la legislación en materia de transparencia y protección de datos personales.

Capítulo VI **De la asesoría**

Artículo 12. Durante la asesoría, las personas adscritas a la PRODET deberán brindar sus servicios a la mujer trabajadora en un contexto de empatía, en un ambiente seguro y de confianza, ofreciendo las pausas debidas, evitando a toda costa su revictimización y aplicando la perspectiva de género. Asimismo, deberán proporcionarle la siguiente información:

- I.Las facultades de la PRODET;
- II.Los medios y alcances de la PRODET;
- III.Las etapas del procedimiento iniciado en la PRODET;
- IV.Las alternativas para abordar el caso planteado; y
- V.Los plazos que podría llevar el procedimiento.

Para la debida atención e integración de los expedientes las personas adscritas a la PRODET deberán usar un lenguaje inclusivo, evitando los tecnicismos, para una mejor comprensión del procedimiento.

Artículo 13. Las personas adscritas a la PRODET recabarán la información necesaria, de manera cronológica, documentando circunstancias de tiempo, lugar y modo.

Asimismo, solicitarán a la mujer trabajadora los datos y pruebas que se estimen pertinentes para mejor proveer, e integrar el expediente respectivo, para lo cual, toda información que se transmita, se traslade o transfiera a las autoridades se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 6 fracción XII, 7 segundo párrafo, 183 y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; 1, 3 fracciones I, IX y XXXVI, 9, 16 fracciones I, II, IV, V y VI, 23 fracciones II y XIV, 25 fracciones I, II, V y VII, 26 fracciones I, II y IV, 35 y 127 fracciones III, IV y VI de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México; que obliga a observar estricta confidencialidad y protección de información y datos que pudiera vulnerar derechos humanos, privacidad, identificación y buscar siempre la salvaguarda de la dignidad.

En todos los asuntos tramitados conforme a los presentes lineamientos, se protegerán y reservarán todo tipo de datos o información de la persona trabajadora de identidad reservada, así como cualquier otro de identificación, y toda referencia a su persona se hará cuidando su integridad personal, emocional y de su dignidad.

La información que tenga que turnarse a otras áreas de la Secretaría, se hará en sobre cerrado, bajo responsabilidad del área a quien se le solicite intervención, información o la aplicación de alguna medida, por lo que, estarán sujetos al mismo tratamiento de reserva y confidencialidad.

Serán acciones rectoras del presente protocolo con respecto a la información y datos personales:

1. Guardar estricta confidencialidad respecto de la información que se intercambie, así como la reserva correspondiente en términos de las disposiciones legales aplicables.
2. Garantizar en todo momento la protección y salvaguarda de los datos personales que contenga la información motivo de intercambio.
3. No transmitir a terceros, bajo ningún tipo o modalidad, el uso, posesión o propiedad de la información que se proporcionen.

Todos los servidores públicos de la Secretaría y de la PRODET, que tengan acceso a la información y datos personales de la persona trabajadora de identidad reservada, deberá prever cualquier acción que impida su divulgación o uso con fines distintos al cumplimiento de sus atribuciones institucionales y del presente protocolo, por lo que cada parte será responsable de su tratamiento.

Artículo 14. De la asesoría brindada, la PRODET deberá dejar constancia, así mismo, solicitará que, en caso de no existir inconveniente o imposibilidad legal, la autoridad receptora le informe sobre las atenciones brindadas a la mujer trabajadora remitida.

Capítulo VII

De la canalización y seguimiento

Artículo 15. Cuando por la naturaleza del caso, la mujer trabajadora deba ser canalizada a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México u otras instituciones, se le hará de su conocimiento y se le informarán los efectos y/o beneficios de que otras instancias intervengan en su caso.

La canalización se llevará a cabo mediante oficio, el cual forma parte del presente Protocolo como Anexo C.

Capítulo VIII

Del acompañamiento al Centro de Conciliación Laboral

Artículo 16. Cuando la naturaleza del caso así lo requiera, y la mujer trabajadora solicite de manera expresa a la PRODET el acompañamiento al Centro de Conciliación Laboral, se le hará saber los alcances jurídicos de dicho acompañamiento y la intervención que la PRODET proporciona en estos casos para la asistencia de sus Derechos Humanos, lo anterior tomando en consideración los casos de excepción a la conciliación prejudicial que dispone el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, garantizando a la mujer trabajadora su no revictimización respecto de la persona presunta agresora.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el portal de la Secretaría.

ANEXO A

Cuestionario de primer contacto para mujeres trabajadoras

CUESTIONARIO DE PRIMER CONTACTO DE MUJERES TRABAJADORAS.

Este cuestionario es un instrumento que está diseñado para proporcionar atención especializada a las mujeres trabajadoras, permitirá tener el perfil jurídico en materia laboral, asegurando un enfoque con perspectiva de género. Nuestro objetivo es comprender mejor su situación laboral y ofrecer la asesoría u orientación necesarias en casos de discriminación o desigualdad, y en su caso representarla en un juicio laboral en tanto que su situación se vincula con hechos de discriminación y violencia laboral por razones de género incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual.

DATOS DE LA TRABAJADORA:
• Consentimiento de la entrevista: SI/NO
• Nombre del trabajador:
• Teléfono de contacto:
• Domicilio: (Adjuntar copia de la identificación oficial)
• Escolaridad:
• Pertenece a una comunidad Indígena: si /no
• Es usted hablante de una lengua indígena? Si/no
• ¿Se encuentra embarazada? Si/no
• ¿Tiene alguna discapacidad? Si/no
• Al momento de la realización de la entrevista ¿tiene lesiones? SI/NO
En caso afirmativo describa cuáles.
• ¿Ha realizado alguna denuncia respecto a su problemática? SI/NO

INFORMACIÓN LABORAL:	
•	Puesto desempeñado y funciones:
•	Nombre de la empresa:
•	Nombre y puesto del jefe directo:
•	Nombre de los propietarios de la empresa:
•	Dirección de la empresa:
•	Giro de la empresa:
•	Lugar de asignación del trabajo:
DETALLES DEL EMPLEO:	
•	Fecha de ingreso:
•	Último día laborado:
•	Fecha del último pago recibido:
•	Salario:
•	Método de pago:
•	Frecuencia de pago:
•	Número de cuenta y banco: (donde se realizaban los pagos)
DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO:	
•	¿Firmaba recibos de pago o nómina? Sí / No
•	Horario laboral y días de descanso:
•	Método de registro de asistencia: (especificar si usaba tarjeta, sistema digital, etc.)

BENEFICIOS Y PRESTACIONES:

- **Prestaciones adicionales:** (bonos, comisiones, etc.)

- **¿Estaba registrada en el IMSS?** Sí / No (Adjuntar hoja de semanas cotizadas)

DOCUMENTOS FIRMADOS:

Indique si firmó alguno de los siguientes documentos:

- Contrato individual: Sí / No
- Hojas en blanco: Sí / No
- Formatos del IMSS: Sí / No
- Nóminas o recibos de pago: Sí / No
- Renuncia o finiquito: Sí / No

CIRCUNSTANCIAS DEL DESPIDO O TERMINACIÓN:

- **Último día trabajado:** (indicar día de la semana)
- **Descripción del despido o razón de terminación del empleo:** (incluir fecha, hora y cualquier comunicación relevante como mensajes de WhatsApp).

INFORMACIÓN SOBRE EL DESPIDO:

- **Nombre y puesto de la persona que realizó el despido:**

INFORMACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA:

- ¿Considera Usted que ha sido víctima de discriminación, acoso u hostigamiento laboral?

En caso afirmativo refiera cual y describa los hechos.

¿Considera usted que ha sido víctima de acoso y/o hostigamiento sexual laboral? En caso afirmativo:

Refiera: Fecha y lugar donde sucedieron los hechos, ¿los actos sufridos han sido reiteradamente?, ¿los hechos ocurridos han incluido humillaciones, vejaciones o malos tratos?, ¿ha recibido ayuda psicológica hasta este momento?

FIRMA Y FECHA:

- **Firma del trabajador:**
- **Fecha de llenado:**

Oficio de canalización a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MEXICO
PRESENTE

Por medio del presente oficio se canaliza para su valiosa atención a la C. _____
_____ quién ha manifestado a esta Subprocuraduría de Atención a
Mujeres, hechos probablemente constitutivos de delito Acoso Sexual en razón de género derivado de
su relación laboral.

Por lo anterior, a efecto de que, de no existir impedimento legal o administrativo alguno solicitó de forma amable le brinden los servicios correspondientes considerando que por su naturaleza jurídica puede tratarse de un asunto de su competencia conforme a artículos 1,2, 3, 4, 6, de la Convencion Interamerica para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, artículo 3.2 inciso d) del Convenio de la OIT, artículos 1, 4, y 123 párrafo primero, inciso a) fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 3, 3BIS, 47, 51, 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, 176, 179 y 206 fracción IV del Código Penal para la Ciudad de México.

Asimismo, mucho agradeceré que, de no representar una imposibilidad legal, pueda proporcionar a esta Procuraduría una respuesta sobre la atención brindada a la persona interesada. Sin otro particular, agradezco de antemano su valioso apoyo.

ATENTAMENTE
DENICE MARLEN ZETINA DIAZ
SUBPROCURADORA DE ATENCION A MUJERES

Ccp. Procuraduría de la Defensa del Trabajo. - Para superior conocimiento.
Ccp. Archivo

Los servicios que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos en términos de los artículos 530 y 534 de la Ley Federal del Trabajo. Los datos personales contenidos en el presente documento están protegidos y sólo podrán ser utilizados para orientar, asesorar, acompañar y representar jurídicamente a la persona titular de los mismos, cuando así proceda conforme a la normatividad aplicable. Cualquier uso de los datos deberá ser autorizado por la persona interesada. La protección de los datos personales y su uso tienen fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, fracción II, 18, fracción II, 20, fracción VI y 21, así como 16, 113 y 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en relación con el 37 y 40 de su reglamento, con los lineamientos de protección de datos personales emitidos por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, con los artículos 68, 116 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

ANEXO C

Oficio de canalización a otras instituciones

Oficio: STyFE/PDT/SAM/001/2025

Asunto: Se remite para su atención

Lugar: Ciudad de México __ de ____ de 2025

COORDINACION GENERAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS JUAN FERNANDO CRUZ TREJO.

PRESENTE

Por medio del presente oficio se canaliza para su valiosa atención a la C. _____ quién ha manifestado a esta Subprocuraduría de Atención a Mujeres hechos probablemente constitutivos de delito _____ razón de género derivado de su relación laboral.

Por lo anterior, a efecto de que, de no existir impedimento legal o administrativo alguno solicitó de forma amable le brinden los servicios correspondientes considerando que por su naturaleza jurídica puede tratarse de un asunto de su competencia conforme a artículos 1,2, 3, 4, 6, de la Convencion Interamerica para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará", artículo 3.2 inciso d) del Convenio de la OIT, artículos 1, 4, y 123 párrafo primero, inciso a) fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 3, 3BIS, 47, 51, 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, 176, 179 y 206 fracción IV del Código Penal para la Ciudad de México.

Asimismo, mucho agradeceré que, de no representar una imposibilidad legal, pueda proporcionar a esta Procuraduría una respuesta sobre la atención brindada a la persona interesada. Sin otro particular, agradezco de antemano su valioso apoyo.

ATENTAMENTE
DENICE MARLEN ZETINA DIAZ
SUBPROCURADORA DE ATENCION A MUJERES

Ccp. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.- para superior conocimiento.
Ccp. Archivo

Los servicios que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos en términos de los artículos 530 y 534 de la Ley Federal del Trabajo. Los datos personales contenidos en el presente documento están protegidos y sólo podrán ser utilizados para orientar, asesorar, acompañar y representar jurídicamente a la persona titular de los mismos, cuando así proceda conforme a la normatividad aplicable. Cualquier uso de los datos deberá ser autorizado por la persona interesada. La protección de los datos personales y su uso tienen fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, fracción II, 18, fracción II, 20, fracción VI y 21, así como 16, 113 y 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en relación con el 37 y 40 de su reglamento, con los lineamientos de protección de datos personales emitidos por el Instituto

