



CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

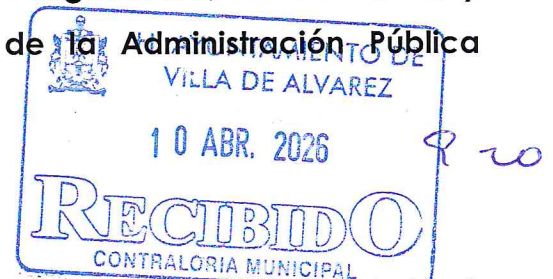
CERTIFICACION NO. 042/2026
FECHA 06 de Abril 2026

**MTRO. RAMÓN GARCIA CONTRERAS
CONTRALOR MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ALVAREZ.**

La Suscrita Secretaria del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, por medio de la presente me permito hacer CONSTAR Y CERTIFICO que en libro II del archivo de esta Secretaría obra el Acta número **098** de fecha **01 de Abril del 2026**, relativa a la Sesión ordinaria de Cabildo No. 056, que en su parte conducente dice lo siguiente:

En uso de la voz el Lic. J. Santos Dolores Villalvazo, en su calidad de Secretario de la Comisión de Gobernación y Reglamentos, dio lectura al Dictamen correspondiente al **Protocolo para Atender el Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal**, que a la letra dice:

**HONORABLE CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA
PRESENTE.**



La **Comisión de Gobernación y Reglamentos** integrada por la Mtra. Esther Gutiérrez Andrade, Lic. J. Santos Dolores Villalvazo y el Mtro. Carlos Ramírez Calleres, Presidenta y Secretarios respectivamente, municipales que suscriben el presente, con fundamento en los artículos 129 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; artículos 42 y 45, fracción I, inciso a) de la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima y 90, fracción I, y 84 del Reglamento Interno del Municipio de Villa de Álvarez, Colima, tienen a bien presentar ante este H. Cabildo el **PROTOKOLO PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**, lo cual hacemos al tenor de los siguientes

CONSIDERANDOS

PRIMERO. - Las y los Municipales tienen la obligación de desempeñar las comisiones que se les asignan con responsabilidad y eficacia, contando para ello con el apoyo de los funcionarios de la administración municipal. Además, deben rendir cuentas de sus gestiones ante el Pleno del Cabildo mediante los dictámenes correspondientes. En cumplimiento de lo establecido en los artículos 75, fracción I, y 76, fracciones II y III, así como el artículo 90 del Reglamento de Gobierno del Municipio de Villa de Álvarez, se presenta el dictamen correspondiente a la Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
312 316 2703 Ext. 1302 - 1303
secretaria@villadealvarez.gob.mx





Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Violencia del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima

SEGUNDO. - De conformidad con el artículo 42 de la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima, el Cabildo es responsable de estudiar, examinar y resolver los asuntos municipales, así como de velar por la correcta ejecución de las disposiciones y acuerdos adoptados.

TERCERO. - El procedimiento de reglamentación municipal está contemplado Por su parte, la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima, en su artículo 45, fracción I, inciso a), otorga la facultada a los Ayuntamientos para aprobar los reglamentos, bandos de policía y gobierno, circulares y disposiciones administrativas de observancia general, que sean de competencia municipal. Los ordenamientos jurídicos municipales aprobados por el Cabildo deberán estar en concordancia con las disposiciones de la Constitución Federal, así como con las leyes federales, estatales y la reglamentación municipal vigente.

CUARTO: El 15 de diciembre de 2021, en Sesión Ordinaria de Cabildo, se aprobó un punto de acuerdo presentado por la Mtra. Esther Gutiérrez Andrade, en su calidad de presidenta de la Comisión de Gobernación y Reglamentos. En este punto, se propuso la implementación del lenguaje incluyente y no sexista, señalando que el lenguaje tradicionalmente utilizado en la comunicación pública ha sido predominantemente androcéntrico, es decir, que utiliza el masculino como forma genérica, lo cual refleja solo una parte de la realidad y excluye a las mujeres. Con el objetivo de armonizar la reglamentación municipal, se acordó la adaptación de la terminología empleada, asegurando que esta sea coherente con los principios del lenguaje incluyente propuesto.

Toda vez que el objetivo es seguir cultivando la inclusión y el respeto hacia a las mujeres, por lo que este protocolo busca prevenir, detectar y sancionar estas conductas mediante procedimientos confidenciales, imparciales y con perspectiva de género. Establece mecanismos de denuncia, protección a la víctima, no revictimización y medidas disciplinarias para servidores públicos, garantizando entornos laborales seguros y dignos.

QUINTO. - Por consiguiente, el presente Protocolo tiene como fundamento lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4, que establece que: "... Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños..."; así como lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 20, señala: "...Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige...".

Es por ello, que **es necesario** para fomentar la creación de espacios libres de violencia y discriminación es una obligación a cargo de todas las autoridades del Estado mexicano. En ese sentido, es que se reconoce que una de las formas de violencia en el ámbito laboral es la violencia laboral en razón de género, mismas que abarcan el hostigamiento y acoso sexual, mismas que constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que puede dar lugar a un procedimiento y a una sanción.

Atendiendo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

De acuerdo a lo establecido en el Código de Ética y los Lineamientos para propiciar la integridad de las personas Servidoras Públicas del Estado en el lineamiento 7, relativo a las denuncias, los casos de hostigamiento y acoso sexual serán atendidos de conformidad con el presente Protocolo por lo que se crea la Comisión de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral.



CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

En México, la violencia es cotidiana y normalizada en todas sus modalidades y agresiones, tal es el caso del Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral, al igual que otros tipos de violencia, son un acto abusivo de poder y una grave violación a los derechos de las personas; en particular a nivel internacional y nacional las estadísticas arrojan que mayoritariamente quienes son víctimas de este tipo de actos son las mujeres, aunque es conocido que los hombres también lo sufren.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el 44% de los profesionistas mexicanos ha sido víctima de *mobbing* o acoso laboral, mientras que el 65% ha sido testigo de ese tipo de abuso en contra de alguna compañera o compañero de trabajo y que cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se ha incrementado en un 70% de los años 2005 a 2019, lo cual evidencia una atmósfera hostil.

Nuestra administración pública municipal es una de las precursoras en el Estado de Colima en la implementación de sanciones administrativas contempladas en la legislación municipal para actuar ante los actos de violencias de género tal como lo es el acoso callejero, efectuando no sólo una sanción económica, sino el arresto y un modelo reeducativo.

En ese sentido es que refrendamos las acciones afirmativas para crear procedimientos administrativos claros y precisos al interior de la administración pública para denunciar estas conductas y actuar oportunamente en términos de las leyes aplicables, así como inhibir su comisión.

En la Administración Pública del municipio de Villa de Álvarez, se tiene tolerancia cero ante conductas que constituyan violencia laboral en razón de género, hostigamiento y acoso sexual, siendo pionero en crear la campaña permanente "No es normal, pide apoyo" para prevenir, identificar y denunciar las violencias en razón de género mediante una estrategia integral.

SEXTO.- Que, además, se encuentra fundamentado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su artículo 57; en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, fracción VIII; y en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados, en sus artículos 25, 36 y 76; así como en la legislación estatal aplicable.

Por lo anteriormente expuesto, es que se emite el siguiente:

DICTAMEN

PRIMERO. Es de aprobarse y se aprueba el **PROTOCOLO PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.**

SEGUNDO. Se instruye a la Secretaría del Ayuntamiento a fin de que realice los trámites necesarios para la publicación del presente protocolo en el Portal Web Institucional del Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima.

El cual se registrará al tenor del siguiente marco normativo:

PROTOCOLO PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- El presente protocolo es de observancia general para las personas servidoras públicas del Municipio de Villa de Álvarez y tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para atender, conductas de Hostigamiento, Acoso Sexual

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

- 📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
- ☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303
- ✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx



y Laboral, en los casos no previstos en lo establecido por el Código de Ética, los Lineamientos para propiciar la integridad de las personas Servidoras Públicas del Estado, así como el Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Municipio de Villa de Álvarez.

ARTICULO 2.-Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para atender conductas de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral, a través de la Comisión para la Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral, en apego a lo establecido en el Código de Ética, los Lineamientos para propiciar la integridad de las personas Servidoras Públicas del Estado y el Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Municipio de Villa de Álvarez;
- II. Garantizar la no revictimización y orientar con perspectiva de género a la persona servidora pública que ha interpuesto una queja;
- III. Promover una cultura institucional con perspectiva de género y un clima laboral libre de violencia;
- IV. Incentivar en levantar la voz y en su caso presentar denuncias penales de casos de Hostigamiento, Acoso sexual y laboral al interior de la Administración Pública Municipal de Villa de Álvarez; y
- V. Contar con un registro de los casos atendidos por la Comisión de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral, de forma que permitan su análisis para implementar acciones que inhiban y erradiquen las conductas que constituyan Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral".

ARTICULO 4.- Para los efectos de la interpretación de este protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral y profesional. Esta se puede presentar en forma vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a una relación laboral.
- II. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que si bien, no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **APM:** Administración Pública Municipal de Villa de Álvarez.
- IV. **Banco de datos:** El banco de datos e información sobre casos de violencia contra las mujeres.
- V. **Cero tolerancia:** Consiste en generar una nula flexibilidad para atender, investigar y en su caso sancionar las conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- VI. **Código de Ética:** Código de Ética de Los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez.
- VII. **Comisión:** Comisión de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral, encargada de atender y dar debido cumplimiento al presente protocolo.
- VIII. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del o la servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial, de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- IX. **Contraloría:** Contraloría Municipal del Honorable Ayuntamiento de Villa de Álvarez,
- X. **Dependencia:** Lugar donde se realicen las actividades laborales de la APM.
- XI. **Enlace de género:** Persona designada por la persona titular del área o dirección de este H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, que orientará y acompañará a la persona que ha interpuesto una queja por Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral.
- XII. **HASL:** Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral.
- XIII. **Hostigamiento sexual:** Ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XIV. **Instituto:** Instituto de las Mujeres para el Municipio de Villa de Álvarez.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

secretaria@villadealvarez.gob.mx

- XV. **Ley General:** Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- XVI. **Persona quejosa:** Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral en razón de género.
- XVII. **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en el género.
- XVIII. **Presunta persona agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral en razón de género hacia una persona que labore al interior de la AMP ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- XIX. **Protocolo:** Protocolo para atender el HASL de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Municipal de Villa de Álvarez.
- XX. **Violencia laboral en razón de género:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuyas sumas producen el daño. La definición de violencia laboral en razón de género incluye el hostigamiento, acoso sexual y laboral.

ARTICULO 5.-El presente protocolo y quienes lo apliquen deberán regirse por los siguientes principios rectores:

I.- Confianza y credibilidad. Las personas que presenten una queja ante la Comisión de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, serán tratadas con humanidad, empatía y actitud de escucha activa a su caso.

II.-Dignidad y defensa de la persona. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de "HASL". Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

III.-Confidencialidad. Toda persona servidora pública en la Administración Pública Municipal del Municipio de Villa de Álvarez que esté involucrada en los casos previstos en este protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines que establece el presente protocolo.

IV.-No revictimización. Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

V.-Debida diligencia. Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del presente protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de estos se desprendan.

VI.-Calidad en la atención. El trato que se ofrezca a las personas víctimas se regirá por la empatía, calidez y respeto, estará libre de cualquier prejuicio y estigmatización, así como todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la víctima o presunta víctima de exigir sus derechos.

VII.- Marco legal

VII.1. Marco jurídico internacional

Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la violencia (CEDAW)

En el año de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). La convención que tiene un carácter jurídicamente vinculante establece los principios aceptados internacionalmente sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación. México suscribe la CEDAW en el año de 1950 y la ratifica en el año 1951.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

secretaria@villadealvarez.gob.mx

Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém DoPará)

Suscrita por México en el año de 1995 y ratificada en el año de 1998, dicha convención establece como violencia contra la mujer "una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total y parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades" y prevé que debe entenderse como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Otros instrumentos aplicables son la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. En este contexto, el respeto y garantía de los derechos contenidos en los distintos Tratados Internacionales constituye una obligación para el Estado Mexicano.

VIII. Marco jurídico nacional

VIII.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el marco jurídico Nacional las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual son violatorias a los derechos humanos consagradas en la misma.

VIII.2. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La promulgación de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el año 2007 constituye un gran paso en el combate de esta grave problemática, su importancia radica en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno.

Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. (INMUJERES).

VIII.3. Código Penal Federal

Las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual implican abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión, son tipificados como delitos, ya que el bien tutelado es la libertad y el Derecho al normal Desarrollo Psicosexual de las Personas.

IX.- Marco jurídico estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima. Código Penal para el Estado de Colima.

Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado.

X.- Marco jurídico municipal

Reglamento del Instituto del Instituto Villalvareense de La Mujer del Gobierno Municipal

Código de Ética y los Lineamientos para propiciar la integridad de las personas Servidoras Públicas del Estado. Acuerdo que aprueba el Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Municipio de Villa de Álvarez.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL

ARTICULO 6.- Violencia laboral en razón de género.

La discriminación y la violencia son consecuencia de una combinación de factores entre los que se encuentran las características de las personas (edad, sexo, género, condición de discapacidad, entre otras.), las condiciones de trabajo y las reglas de convivencia e interacción en el trabajo.

A nivel mundial, el 61% de las víctimas de violencia laboral, principalmente violencia sexual, son mujeres quienes, por razones de género se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx



Con esto no se está negando la existencia de situaciones de violencia y discriminación que, por razones de género afecten a otras personas; sino que, la recurrencia de determinados tipos de violencia se advierte de manera reiterada contra un grupo en concreto. Esto es lo que da lugar a la existencia de obligaciones y deberes específicos para procurar la protección de esas personas y grupos. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud la violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

La definición de violencia laboral en razón de género incluye el acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexual.

En cuanto al acoso laboral (mobbing laboral) la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la define como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, la ofende o la amedrenta.

En cuanto a la violencia laboral en razón de género dirigida a las mujeres por razones de género la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 16 lo define de la siguiente forma: *“También constituye violencia laboral en razón de género, la negativa ilegal a contratar a la receptora o a respetar su permanencia o las condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, la percepción de un salario menor en el desempeño de un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales dentro de un mismo centro de trabajo, así como el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.*

ARTICULO 7.- Hostigamiento y Acoso Sexual

Las formas más graves de violencia laboral en razón de género son el Hostigamiento y el Acoso Sexual, siendo las mujeres las principales receptoras de este tipo de violencias. La Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima define el Hostigamiento de la siguiente forma:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, de quien asedie mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose o aprovechándose de una situación de superioridad o posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro de las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o de cualquier otra índole que implique subordinación, con amenaza de causar a la víctima cualquier mal, daño o perjuicio relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dichas relaciones.

Dicha conducta será sancionada conforme al artículo 152 del Código Penal para el Estado de Colima. La Ley Estatal en comento define al acoso de la siguiente forma:

“El acoso sexual es una forma de violencia en la que, con fines lascivos se asedie a una mujer, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Dicha conducta será sancionada conforme al artículo 152 TER del Código Penal para el Estado de Colima”.

“2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima”

- 📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
- ☎ 312-316 2703 Ext. 1302 - 1303
- ✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx



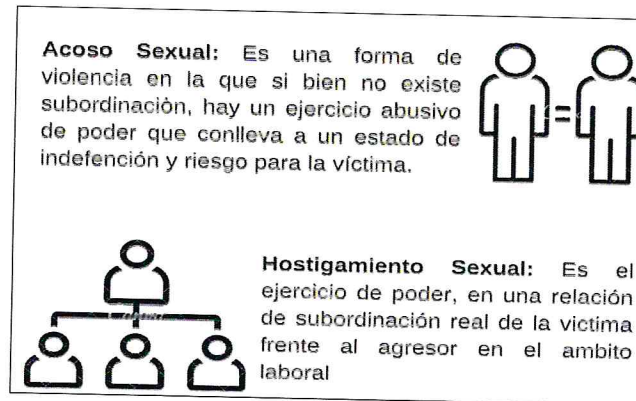


Tabla 1. Diferencia de hostigamiento y acoso sexual

ARTICULO 8.- Conductas recurrentes en las que pueden expresarse el hostigamiento, acoso sexual y laboral.

La violencia en el ámbito laboral se puede presentar en las siguientes maneras:

- a. Horizontalmente. Cuando la violencia se realiza entre colegas del ambiente del trabajo; en este caso, tanto víctima como persona agresora ocupan nivel similar en la jerarquía de la institución.
- b. Vertical descendente. Sucede cuando la violencia se realiza por una persona de nivel jerárquico superior hacia cualquier persona de nivel inferior.
- c. Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia, y se refiere a la violencia que se realiza por una persona del equipo de trabajo, hacia quien tiene un nivel jerárquico superior.

Para efectos de facilitar la identificación de este tipo de violencia, se han diferenciado los tipos de violencia por niveles de manera enunciativa más no limitativa de la siguiente forma; verbal, no verbal y físico. El nivel de gravedad se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

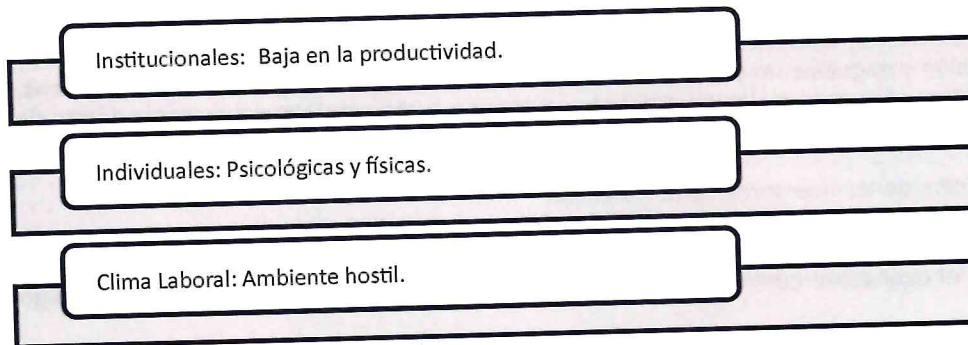
Nivel 1. Verbal	Nivel 2. No verbal	Nivel 3. Contacto físico
1. Chistes y conversaciones de contenido sexual, de forma presencial o a través de algún medio digital	1. Acercamientos excesivos sin consentimiento.	1. Abrazos o besos no deseados.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	2. Miradas insinuantes, silbidos, gestos y señales de connotación sexual	2. Tocamientos, pellizcos y roces.
3. Ridiculizar o reírse de alguien.	3. Persecución, tocamientos e intento de tocamientos.	3. Manifestar señales sexuales sugerentes como movimientos corporales de manos, tales como tocamientos obscenos o tocamientos genitales



4. Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona.	4. Exposición de objetos o contenido pornográfico.	4. Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona, con acercamiento físico innecesario y deliberado
5. Presionar después de una ruptura sentimental.	5. Exhibicionismo de carácter sexual.	5. Búsqueda innecesaria, reiterada y deliberada de encuentros con la persona acosada, sin justificación alguna en horarios poco convencionales
6. Utilizar humor homóforo, leomóforo, bifóforo que resulte ofensivo para las personas que lo reciben y lo presencian	6. Negar el saludo, aplicar la "Ley del Hielo".	6. Presión o amenaza directa para ceder a actos sexuales no deseados.
7. Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto	7. Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona.	

ARTICULO 9. Consecuencias

Las consecuencias del hostigamiento y acoso sexual pueden ser multidimensionales, pues no solamente impacta en perjuicio de la vida laboral de la persona afectada, sino también en todos los aspectos de su vida persona, social, en el clima laboral o bien en todas las esferas de interacción de la víctima.



ARTICULO 10.- Prevención en la administración pública municipal

Las acciones preventivas dentro de la administración pública municipal son un elemento clave para ir deconstruyendo ideas, conductas u omisiones que tiendan a generar o perpetuar la violencia laboral en razón de género y sexual dentro del espacio profesional.

Toda institución que reconoce o implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello asumir una corresponsabilidad institucional con las y los funcionarios de la administración pública municipal, será el primer paso para generar las condiciones que supone tener un ambiente laboral sano.

Las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labora en la administración pública municipal de Villa de Álvarez, así como a desalentar la incidencia de conductas de "HASL"; mediante la difusión

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"



impartición de cursos al funcionariado, sensibilización y capacitación, haciendo del conocimiento de todas las personas servidoras públicas de la cero tolerancia ante tales conductas de violencia laboral en razón de género, por lo que el presente protocolo deberá ser del conocimiento de todas las áreas que laboran al interior de la administración pública municipal.

Si bien, no es posible predecir los actos de violencia, existen factores de riesgo que pueden propiciar la incidencia de la violencia en el trabajo. Por ello, la mejor manera de prevenir siempre será promover relaciones de trabajo positivas y el respeto de la autonomía, dignidad y los derechos humanos de todas las personas, tal y como lo detalla el Código de Ética de Los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez 2025 y el Código de Conducta de Los Servidores Públicos de La Administración Pública Centralizada y Paramunicipal del Municipio de Villa de Álvarez.

ARTICULO 11.- Delimitación legal del hostigamiento y acoso sexual; El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano y desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- I. La integridad física, psíquica y moral.
- II. La libertad sexual.
- III. La dignidad e intimidad de la persona.
- IV. El derecho a un ambiente saludable.
- V. El bienestar personal.

Estos bienes jurídicos están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación internacional, nacional, estatal y municipal.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

ARTICULO 12.- Creación de la Comisión para la Atención y Seguimiento de Casos de "HASL". A través del Lineamiento del Código de Ética y los Lineamientos para propiciar la integridad de las personas Servidoras Públicas del Estado se crea la Comisión de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral que tendrá como objetivo impulsar las acciones de prevención y llevar a cabo la atención y seguimiento de las quejas por "HASL", proteger la dignidad de las personas, asegurarse de garantizar el acceso al debido proceso y el acceso a una vida libre de violencia dentro de sus competencias.

ARTICULO 13.- Elección de los miembros de la Comisión

La Comisión estará integrada por 5 personas que deberán ser parte del funcionariado de la administración pública municipal y desempeñarán sus funciones de manera honoraria y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual están contratadas y contratados atendiendo a los lineamientos del Código de Ética.

ARTICULO 14.- La integración de la Comisión se conformará por las personas titulares de las siguientes áreas:

- I. Presidencia Municipal;
- II. Oficialía Mayor;
- III. Secretaría del Ayuntamiento;
- IV. Instituto de las Mujeres para el Municipio de Villa de Álvarez;
- V. Dirección de Asuntos Jurídicos; y
- VI. Contraloría del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez.

ARTICULO 15.- de los Suplentes

Cada integrante de la comisión designará una persona suplente, la cual preferentemente deberá pertenecer a la misma Dirección o Área y deberá preferentemente contar con el mismo perfil y capacidad



H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.
SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

secretaria@villadealvarez.gob.mx





CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

de toma de decisiones de las personatitulares de la Comisión, así como apearse a las funciones y principios de actuación de la misma; la persona suplente actuará en ausencia de la persona titular.

ARTICULO 16.- Carta compromiso para los integrantes de la Comisión
Al momento de integrarse la comisión las personas titulares, así como las personas suplentes deberán firmar una carta compromiso sobre el respeto a cada uno de los principios de actuación y disposiciones relativas a la secrecía y confidencialidad de sus acciones, misma que se anexa al presente Protocolo.

Para la designación de las y los integrantes de la Comisión se deberá considerar lo siguiente:

- I. Deberá recibir capacitación por parte de Instituciones especializadas en materia de juzgar con perspectiva de género y tener actualizaciones en materia de Derechos Humanos, perspectiva de género y no discriminación;
- II. Deberá tener capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía que le permitan acompañar a la persona que ha interpuesto la queja, así como conducirse respetuosamente ante el resto de personas involucradas;
- III. No haber sido declarados por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral en razón de género, hostigamiento y acoso sexual, por lo deberá autorizar la solicitud en los registros correspondientes en las entidades competentes; y
- IV. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés.

ARTICULO 17.- Organización y funciones

La comisión estará conformada por una Presidencia, una Secretaría de acuerdos y cuatro vocalías, la toma de acuerdo será por mayoría simple. Las personas que ostenten la Presidencia y las Vocalías tendrán derecho a voz y voto. La personatitular de la Contraloría del H. Ayuntamiento tendrá derecho a voz, pero no a voto.

La persona que detente la presidencia será la persona titular de la Presidencia Municipal y tendrá las siguientes funciones:

- I. Representar a la Comisión en todos los asuntos y actividades relacionados con la misma;
- II. Presidir y conducir las sesiones del pleno;
- III. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del pleno;
- IV. Proponer el orden del día de las sesiones del pleno;
- V. Ejercer un liderazgo estratégico en la conducción institucional de las acciones de la Comisión, involucrando la plena participación del conjunto de sus integrantes; y
- VI. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones del presente protocolo en la atención de casos.

La persona que detente la Secretaría de Acuerdos será la persona titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos y tendrá las siguientes funciones:

- I. Promover la integración funcional de la Comisión para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos;
- II. Solicitar a las y los integrantes de la comisión temas para la integración del orden del día para cada sesión del pleno;
- III. Integrar el orden del día de la sesión del pleno;
- IV. Verificar la existencia de quórum legal para sesionar;
- V. Llevar a cabo el registro y seguimiento de acuerdos de las sesiones del pleno;
- VI. Levantar un acta de las sesiones del pleno de la Comisión;
- VII. Turnar a la contraloría los expedientes de los casos sobre los cuales la Comisión intervenga;
- VIII. Sustituir de manera temporal a la persona que detente la presidencia, a petición expresa de ésta, o ante situación de ausencia indefinida de la persona titular; y
- IX. Contribuir a la resolución de problemas que se presenten en la atención de casos.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx





ARTICULO 18.-Sesiones del Pleno

La comisión en pleno deberá sesionar tres días hábiles posteriores a la recepción de la queja por los medios previstos en el presente protocolo. Será convocada por la persona que ostente la Presidencia del mismo y a falta de éste la persona titular de la Secretaría de Acuerdos, a falta o negativa de estas podrá convocarse a sesión extraordinaria con el voto de al menos tres de las cinco personas integrantes de la Comisión.

A las sesiones podrán ser invitados de común acuerdo por los miembros de la Comisión con derecho a voz y no a voto unapersona especialista, con el fin de asesorar a dicho órgano en la valoración de los casos y en la toma de decisiones respectode los mismos. Dicha persona deberá firmar la carta compromiso en apego a los principios rectores del presente protocolo.

CAPÍTULO IV ENLACE DE GÉNERO

ARTICULO 19.- Enlace de género.

La persona titular de cada dependencia y entidad de la administración pública municipal nombrará a la persona que funja como enlace de género con designación mediante oficio.

Las personas Servidoras Públicas que sean designadas deberán firmar una carta compromiso sobre el respeto a cada unode los principios de actuación y disposiciones relativas a la secrecía y confidencialidad de sus acciones como enlace de género, misma que se anexa al presente protocolo.

La persona enlace de género deberá contar con la sensibilización y capacitación necesaria que le permitan actuar adecuadamente bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de "HASL";
- II. Respetar la expresión de sentimientos sin emitir juicios de valor;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- V. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- VII. Comunicar la víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia entre la resolución de la problemática planteada; y
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueden otorgar.

ARTICULO 20.- Las funciones de las y los enlaces de género serán las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la víctima para que reciba atención especializada en caso de que sea necesaria;
- II. Proporcionar la Información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductasque pueden constituir "HASL";
- III. En casos de extrema necesidad, la persona enlace de género podrá atender a personal que no pertenezca a suárea o dirección;
- IV. Presentar la queja correspondiente ante la Comisión, en un término no mayor a tres días hábiles a partir de que se tenga conocimiento de los hechos sobre conductas que pueden incurrir en "HASL", con la finalidad de orientary acompañar adecuadamente a la persona que ha interpuesto la queja;
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés, turnando el caso a lacomisión para que se pueda continuar con el proceso sin vicios en el procedimiento; y
- VI. Dar seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de la queja presentada.



ARTICULO 21.- Vinculación con otras dependencias

En caso de que la persona que ha interpuesto la queja solicite o requiera asesoría jurídica, psicológica o médica por parte del municipio o algún ente Estatal o Federal la comisión debe apoyar para hacer el acompañamiento o la canalización correspondiente para la correcta atención del caso.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN

El procedimiento de atención dará inicio con la presentación de la queja por parte de la persona que considere que ha sido víctima de "HASL" por parte de cualquier persona servidora pública que labore en la administración pública municipal ante el enlace de género que será el primer contacto.

ARTICULO 22.- Presentación de la queja

La persona servidora pública que ha sufrido la afectación o quien tenga conocimiento de tales conductas podrá presentar su queja ante el enlace de género o a través de las siguientes formas:

- **Verbal:** Comunica los hechos de forma directa al enlace de género quien será el primer contacto.
- **Escrita:** Podrá presentar su queja mediante un documento por escrito en el que deberá realizar una narración de los hechos y los acontecimientos de los que fue víctima, podrá entregar el documento a un enlace de género quien deberá remitir a la comisión en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- **Medio electrónico:** Podrá comunicar los hechos a través de la página electrónica del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez/ Gobierno Municipal de Villa de Álvarez, que contará con una pestaña especial para estos efectos.

ARTICULO 23.- Requisitos de la queja

Cuando se reciba una queja de manera verbal, la persona enlace de género o la podrá utilizar el formato establecido en el anexo 5 del presente protocolo o levantar un acta circunstanciada en la que se establezca lo siguiente:

1. Plasmar los hechos que narra la víctima o probable víctima, asentando las circunstancias en que acontecieron los hechos, lugar y si es posible fecha y hora;
2. Datos generales de localización de la persona que interpone la queja resguardando sus datos personales;
3. Datos de la persona contra la cual se interpone la queja; y
4. Precisar si se cuenta con datos que pudieran sustentar los hechos narrados, ya sean testigos, audios, conversaciones, audios, videos o cualquier dato que permita disipar los hechos.

CAPÍTULO VI

SUBSTANTACIÓN DE LA QUEJA

ARTICULO 24.- La queja deberá resolverse en un término máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de su presentación, este término podrá ampliarse a solicitud de la persona que ha interpuesto la queja en caso de que sea necesario aportar datos que permitan el esclarecimiento de los hechos.

Asimismo, la ampliación podrá solicitarse por la persona a quien se le atribuyen los hechos materia de la queja para efectos de aportar mayores elementos que permitan desvirtuar la conducta atribuida.

Con independencia de lo anterior, la resolución de la queja deberá resolverse en un término no mayor a los sesenta días naturales contados a partir de su presentación, por lo que deberán tomarse las medidas pertinentes para sujetarse a ese término, la resolución será remitida a la Contraloría y al Instituto.



CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

Cuando la conducta de violencia laboral en razón de género, hostigamiento y acoso sexual le sea atribuida a un integrante de la corporación policiaca, se deberá remitir el resultado de la investigación a la Comisión de Honor y Justicia para que se imponga la sanción correspondiente en caso de acreditarse las conductas materia de la queja.

ARTICULO 25.- Investigación

Cualquiera que sea la forma de recepción de la queja, la comisión iniciará la Investigación de los hechos realizando entrevistas con quienes intervinieron en los hechos o las personas que pudieron tener conocimiento de éstos, bajo los principios de no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, privacidad y legalidad.

La persona que interpuso la queja, deberá proporcionar datos que permitan esclarecer los hechos en un término de 5 días hábiles.

De ser necesario se solicitará la colaboración de alguna persona de la institución que sea de la confianza de la persona que ha interpuesto la queja. A la persona que decida participar en la investigación, se le garantizará la confidencialidad de sus datos.

De considerarse necesario para complementar la investigación, se pedirá el expediente de las partes para conocer su conducta y antecedentes laborales, así mismo se entrevistará a las personas que tengan relación laboral con ellas y puedan hacer aportaciones sustantivas para la investigación.

ARTICULO 26.- Medidas de prevención y cautelares

Durante la investigación de los hechos constitutivos de "HASL", sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo las circunstancias del caso, la Comisión podrá sugerir a la persona titular de la dependencia en la que labore la persona contra quien se ha interpuesto la queja que como medida de prevención para la persona quejosa lo siguiente:

- I. Se tomarán todas las acciones que correspondan en favor de la persona afectada, salvaguardando el derecho de la misma de elegir, la vigencia de las medidas;
- II. Si al momento de que se presente la queja esta viene acompañada de material probatorio podrá solicitarse al Titular de la dependencia en la que labore la persona contra quien se ha interpuesto la queja que como medida de prevención aplique el supuesto establecido en el artículo 24 fracción IV de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; y
- III. Cualquier otra medida que resulte eficaz para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas, en apego al respeto de los derechos de las partes.

En caso de que la medida sea aplicada a una persona probablemente agredida, sólo se efectuará a ésta si manifiesta su aceptación. Para sustentar la solicitud de dichas medidas, la presidencia de la comisión deberá contar con la aceptación por escrito de la persona que ha interpuesto la queja.

CAPÍTULO VII RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN

ARTICULO 27.- Las resoluciones emitidas deberán incluir los hechos que fueron materia de investigación, las entrevistas y pruebas desahogadas, deberá llevar un registro preciso de todas las quejas que se han presentado, con independencia de lo anterior, se le informará con detalle que la emisión de conclusiones podrá establecer lo siguiente:

- I. Se acreditan los hechos materia de la queja.
- II. Los hechos materia de la queja son insuficientes para proceder en consecuencia.

Se ordenará dar vista a la Contraloría para proceder conforme a Ley General de Responsabilidades Administrativas y a la Dirección de Asuntos Jurídicos para proceder conforme a lo previsto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

secretaria@villadealvarez.gob.mx





CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

De igual forma dará vista al Instituto de las Mujeres para el municipio de Villa de Álvarez, a fin de registrar tal resolución en el Banco Colimense de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres y a efecto de que lleve un Banco de Datos de casos de violencia laboral en razón de género, hostigamiento y acoso sexual o violencia de género, sus modalidades en el servicio público, causas características y las determinaciones que se hayan tomado.

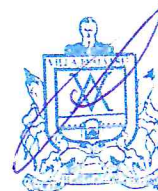
Cuando la conducta de "HASL" le sea atribuida a una persona servidora pública integrante de la corporación policiaca se deberá remitir el resultado de la investigación a la Comisión de Honor y Justicia para que se imponga la sanción correspondiente en caso de acreditarse las conductas materia de la queja.

En las conclusiones que emita la Comisión deberá proponerse la sanción a que se hace merecedora la persona contra la que se ha interpuesto la queja con independencia de los delitos que pudiera cometer en materia penal.

En caso de que la Comisión advierta que de la conducta pudiera desprenderse una conducta delictiva, deberá dar vista a la Fiscalía General del Estado, debiendo remitir copia del expediente de investigación que haya generado la comisión, así como de las conclusiones previo consentimiento de la persona afectada.

Contra la determinación emitida por la Comisión, no procede recurso alguno en virtud de que ésta no tiene facultades sancionadoras.

En contra de la resolución que emita la Contraloría es procedente el recurso de revocación en los términos previstos por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE ALVÁREZ, COL.
SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO

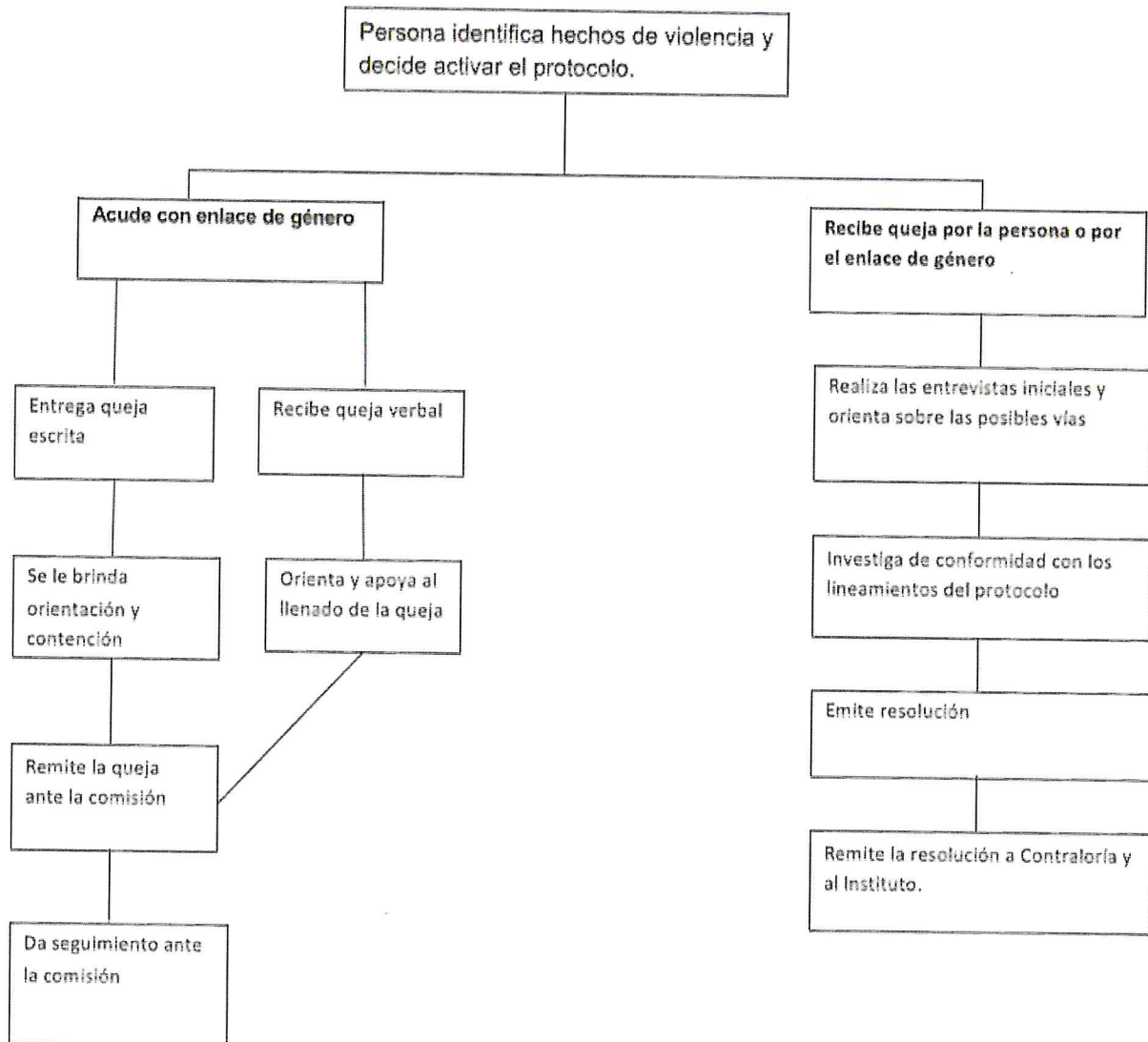
"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

- 📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
- ☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303
- ✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx





FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN



ANEXO 1
CARTA COMPROMISO
LOGOS OFICIALES

Carta Compromiso

C. _____ en mi carácter de _____ suscribo la presente **carta compromiso**, en apego al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral en razón de género, el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del

“2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima”

📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx





CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

Municipio de Villa de Álvarez, así como a los principios rectores del mismo a fin de impulsar un cambio positivo al interior de la administración pública municipal de Villa de Álvarez.

Refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del protocolo, así como mi apego a los principios rectores del mismo.

Firmo esta **carta compromiso** a los días XX días del mes XXX del año 2026.
Nombre, Cargo y Firma

Anexar Copia De Identificación Oficial

ANEXO 2

GUÍA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA INICIAL A LA PERSONA QUE HA INTERPUESTO LA QUEJA

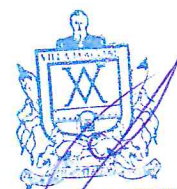
La entrevista deberá realizarse en un lugar cerrado y cómodo, que brinde confianza a la persona quejosa para expresar libremente lo que le ocurre. Se deberá respetar cualquier petición por parte de quien presenta la queja respecto a la presencia de otra persona que la acompañe durante la entrevista, pero también se deberá aclarar que éstos no podrán intervenir en la entrevista, sólo podrán dar "apoyo pasivo".

Consideraciones que deberán implementarse para realizar la entrevista:

1. Considerar los principios de actuación citados en el protocolo.
2. Hacer lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted.
3. No se culpabiliza por el hostigamiento o la conducta materia de la queja.
4. Realmente se le escucha.
5. No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
6. No debe sugerir que la persona quejosa "entendió mal" lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama".
7. Si la persona que ha interpuesto la queja no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del hostigamiento, debe preguntarle si prefiere escribirlo.
8. Las personas se enfrentan a la violencia laboral en razón de género de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó.
9. Si una situación ha durado meses o años antes de que se presente la queja, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones justificadas por las que no se haya denunciado hasta ahora.
10. Tener claridad en el objetivo de la entrevista
11. Al momento de realizar la entrevista designar con anterioridad quién o quiénes deben estar presentes.
12. Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por personal de su dependencia. La persona responsable que realice la entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

ANEXO 3

ENTREVISTA INICIAL A LA PERSONA QUE HA INTERPUESTO LA QUEJA



H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE ALVAREZ, COL.
SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

- 📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
- ☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303
- ✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx





La persona integrante de la Comisión comenzará un diálogo a partir de plantearle preguntas a la persona quejosa que permitan un mayor entendimiento del problema.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la parte quejosa:

- 1.- ¿Podría decir el nombre de la o las personas que usted señala como responsable de los hechos?
- 2.- ¿Sabe cuáles son los datos generales (teléfono, domicilio, cargo y dependencia en la que labora etc.) de la persona acusada y en qué área colabora?
- 3.- ¿Podría decirme en qué consistieron los hechos, es decir, ¿qué hizo exactamente la persona acusada?
- 4.- ¿Recuerda cuáles son las palabras que dijo la persona acusada o alguna frase exacta?
- 5.- ¿Recuerda cuál fue el primer evento? ¿Han existido otros eventos?
- 6.- ¿Sabe si existen otros casos similares?
- 7.- ¿Dónde o a través de qué medio sucedieron tales hechos?
- 8.- ¿Hubo testigos? ¿Podría especificar quienes fueron?
- 9.- ¿Antes de interponer la presente queja realizó otras acciones para detener esta situación?
 10. ¿Cómo le ha afectado esta situación? ¿Requiere una cita con un especialista en psicología?
 11. ¿Qué necesitamos hacer para que tú te sientas segura?
 12. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
 13. ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Preguntas para hacer una evaluación del estado de riesgo

- 1.- ¿Los hechos han trascendido a otros espacios fuera del trabajo?
- 2.- ¿Los hechos de violencia u amenazas han escalado?
- 3.- ¿Le ha atacado físicamente con el objetivo de alcanzar fines sexuales?
- 4.- ¿Estos eventos le han orillado a pensar en abandonar su trabajo?
- 5.- ¿Alguna vez a partir de estos eventos ha tenido ideas de muerte?

NOTA: Si se han respondido dos o más preguntas de forma afirmativa existe un nivel trascendental de riesgo.

Una vez que se ha obtenido información detallada acerca del motivo de la queja se deberá averiguar el plan de acción que quiere llevar a cabo la parte quejosa, para ello:

1. Se le deberá preguntar a la persona quejosa cómo quiere resolver la queja. Sin generar falsas expectativas y dejarlesaber que usted reconoce sus necesidades.

ANEXO 4

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA PERSONA A QUIEN SE LE HAN ATRIBUIDO LA QUEJA.

En todo momento se debe recordar que aún no han sido acreditados los hechos atribuidos a la persona contra la que se ha interpuesto la queja.

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx





La persona que entrevista deberá tomar en cuenta lo siguiente:

1. Brindar una explicación sobre el rol que ejerce la comisión.
2. Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
3. Transmitir sus derechos a las diferentes partes, por lo que es necesario que conozca a profundidad la teoría de Derechos Humanos vertidos en la legislación vigente.
4. Informar en el acta de entrevista sobre si la persona admite las acusaciones, la cero tolerancia de dichas acciones dentro de la administración municipal y orientar a la persona para que se abstenga de realizarlas. En ese sentido, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que pudieran tomarse.
5. Informar a la persona a quien se le atribuye la queja que no deberá comunicarse con la persona que ha interpuesto la queja, haciendo énfasis en que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada como un acto de violencia laboral en razón de género en razón de género, hostigamiento, acoso sexual agraviado.

Preguntas para la persona a quien se le atribuye la queja:

- 1.- ¿Ahora que se le ha explicado el motivo por los cuales estamos en esta entrevista podría describirme cuál es su versión de los hechos?
- 2.- ¿Podría especificar los nombres de las personas que corroboran su versión?
- 3.- ¿Usted utilizó algún medio para modificar o mejorar la relación con la persona que hoy le acusa de dichos eventos?

ANEXO 5

GUÍA DE ATENCIÓN A LAS Y LOS TESTIGOS

El papel de la persona entrevistadora es indagar sobre la existencia de posibles personas que funcionen como testigos. Ahora bien, se debe tener muy claro que este tipo de conductas son de oculta realización por lo que no se debe exigir que la persona quejosa presente testigos para probar los hechos.

Se considera como testigos a aquella persona o personas que:

- Puedan describir con propiedad los hechos y la relación entre la supuesta víctima y la presunta persona responsable;
 - Las que pudieron haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género; y
- Las personas que fueron mencionadas durante las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido acosadas por la misma persona que se presume hostigadora/acosadora.

En general, se entiende que una de las obligaciones del trabajador/a es colaborar con las investigaciones consagradas en políticas oficiales. Por lo que es necesario sensibilizar a dichas personas sobre su participación y colaboración dentro del proceso. Se deberá tomar como criterio que las y los testigos no sean más de cinco por cada parte.

Para brindar una adecuada atención a las personas que funcionan como testigos, la persona que entrevista debe:

- Brindar una explicación sobre su rol y la importancia de conducir un procedimiento de investigación íntegro y justo;
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta;
- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones; y

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"





- El objetivo final de esta investigación es determinar si la o el testigo vio o escuchó algo en relación al caso concreto, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el hostigamiento/acoso sexual y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por la o el testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

ANEXO 6

MODELO DE QUEJA

Nombre y logotipo de la institución

Número de folio:

Fecha y Hora:

Datos de la persona que presenta la queja:

Nombre:

Edad:

Puesto o área:

Dependencia:

Teléfono:

Correo electrónico:

Nombre del jefe o jefa inmediato:

Narración de los hechos motivo de la queja (Deberá incluir los datos de la persona a quien se le atribuyen los hechos, descripción del hecho lo más preciso posible):

Si usted cuenta con datos que pudieran sustentar los hechos narrados, ya sean testigos, conversaciones, audios, videos o cualquier dato que permita disipar los hechos, favor de resguardarlos en una memoria USB para presentarlos ante la comisión en el momento oportuno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso Sexual. Diario Oficial de la Federación. Enero de 2020. México. Disponible en: <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/docs/protocolo.pdf>

Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia Laboral en los Centros de Trabajo. Marzo de 2020. México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el Estado de Colima. Septiembre de 2018. México

Dado en el Municipio de Villa de Álvarez, Colima, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

ATENTAMENTE
LA COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y REGLAMENTOS

MTRA. ESTHER GUTIÉRREZ ANDRADE
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN.

LIC. J. SANTOS DOLORES VILLALVAZO **MTRO. CARLOS RAMIREZ CALLERES**



H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE ÁLVAREZ COL.
SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO

“2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima”

📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.

☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303

✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx



CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA
Trabajamos cerca de ti

SECRETARÍA

SECRETARIO

SECRETARIO

Finalizada que fue su lectura y habiendo tomado en consideración los comentarios vertidos, los integrantes del H. Cabildo **APROBARON POR UNANIMIDAD** de los presentes, el Protocolo para Atender el Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal

Atentamente:

LA SECRETARIA DEL H. AYUNTAMIENTO.



H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE ALVAREZ, COL.
SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO

LICDA. LIZET RODRIGUEZ SORIANO.

C.c.p: Archivo
LRS/agg*

"2026, Año del 170 Aniversario de la Creación del Estado de Colima"

- 📍 J. Merced Cabrera #55, C.P. 28970, Centro, Villa de Álvarez, Colima.
- ☎ 312 316 2703 Ext. 1302 - 1303
- ✉ secretaria@villadealvarez.gob.mx



