



Colima

GOBIERNO DEL ESTADO
PODER EJECUTIVO

GOBERNADORA CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE COLIMA
INDIRA VIZCAÍNO SILVA

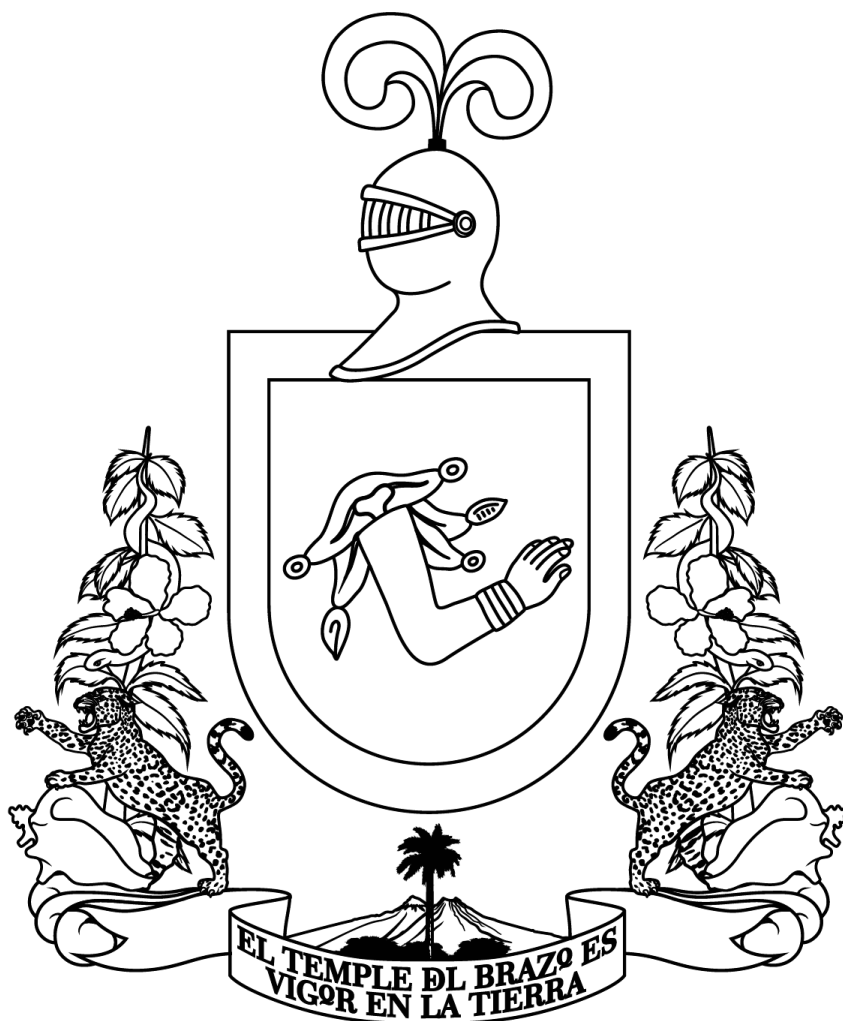
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO Y
DIRECTOR DEL PERIÓDICO OFICIAL
ALBERTO ELOY GARCÍA ALCARAZ

Las leyes, decretos y demás disposiciones obligan y surten sus efectos desde el día de su publicación en este Periódico, salvo que las mismas dispongan otra cosa.

www.periodicooficial.col.gob.mx

EL ESTADO DE COLIMA

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO



SUPLEMENTO
NÚM. 1

EDICIÓN ORDINARIA
SÁBADO, 17 DE FEBRERO DE 2024

TOMO CIX
COLIMA, COLIMA

NÚM.

15
26 págs.



EL ESTADO DE COLIMA

SUMARIO

DEL GOBIERNO DEL ESTADO PODER LEGISLATIVO

ACUERDO NÚM. 66 Y DOCUMENTO ANEXO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL H. CONGRESO DEL ESTADO. **Pág. 3**

**DEL GOBIERNO DEL ESTADO
PODER LEGISLATIVO****ACUERDO****NÚM. 66 Y DOCUMENTO ANEXO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL H. CONGRESO DEL ESTADO.**

EL H. CONGRESO DEL ESTADO DE COLIMA, EN SESIÓN DE HOY TUVO A BIEN APROBAR LO SIGUIENTE:

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE COLIMA.

ANTECEDENTES:**1. PRESENTACIÓN Y TURNO DE LAS INICIATIVAS.**

Mediante oficio DPL/1817/2024, de fecha 25 de enero de 2024, la Secretaría de la Mesa Directiva del H. Congreso del Estado, turnaron a la de Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género, para su estudio, análisis y dictamen correspondiente, de la iniciativa de Punto de Acuerdo por el que se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado de Colima.

2. SESIÓN DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS.

La Presidencia de la Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género, convocó a sus integrantes, a reunión de trabajo a celebrarse a las 11:00 horas del 01 de febrero de 2024, en la Sala de Juntas "Gral. Francisco J. Múgica", a efecto de analizar, discutir y, en su caso, dictaminar la iniciativa de Punto de Acuerdo por el que se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado de Colima.

Es por ello que las y los integrantes de las Comisiones que dictaminan, procedemos a realizar el siguiente:

ANÁLISIS DE LA INICIATIVA

I.- Que la iniciativa de Punto de Acuerdo por el que se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado de Colima, en su parte expositiva, dispone que:

La violencia contra las mujeres es un grave problema de salud pública, resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; en el ámbito laboral se observa con gran claridad las condiciones de desventaja en que las mujeres se han insertado en el campo laboral, por ejemplo; el salario, la permanencia, la doble jornada, la promoción a cargos de poder, entre otras.

El artículo 100 del reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo establece el impulso de la agenda de igualdad y equidad de género en las actividades del Congreso del Estado, así como en sus diversas áreas administrativas.

En esa tesitura, mediante la presente iniciativa de punto de acuerdo se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado; el cual busca disminuir y si es posible erradicar la violencia de género en el entorno laboral.

El referido Protocolo tiene como objetivo general establecer el proceso para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en cualquiera de sus expresiones. Detectando y castigando el hostigamiento y el acoso sexual y laboral a través de mecanismos de coordinación institucional e interinstitucional.

Como objetivos específicos de dicho Protocolo se establecen los siguientes:

- *Institucionalizar una cultura laboral donde se erradique la discriminación y la violencia.*
- *Fomentar un ambiente sano en donde prevalezca el principio de igualdad sustantiva.*
- *Regular un mecanismo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que sea ágil y eficiente el cual contenga la recepción de la denuncia, derivación, canalización, investigación, sanción ante instancias internas y externas según sea el caso.*

En el referido Protocolo se establece qué es la violencia de género, se conceptualizan los diferentes tipos de violencia: sexual, económica, psicológica y física. Asimismo, se conceptualizan los modos de violencia: laboral, digital, política, institucional y feminicida.

Además, en el referido Protocolo se precisa que la Unidad de Igualdad y Equidad de Género es la instancia encargada de recibir las denuncias y brindar la atención inmediata y urgente a las personas solicitantes, así como dar asesoría jurídica indispensable- en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos- para que él o la denunciante en caso de que así lo decida, haga del conocimiento a las autoridades respectivas sobre los actos de violencia cuya competencia sea de naturaleza administrativa, penal o laboral.

Para lo cual, se precisan las facultades, competencias y responsabilidades de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

Finalmente se establece que la Contraloría Interna del H. Congreso del Estado de Colima es la instancia que dará seguimiento formal a la denuncia para que en el marco de sus atribuciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y tratándose de conductas que puedan configurar violaciones a las obligaciones de los servidores públicos, lleve a cabo la investigación de los hechos, la substanciación del procedimiento de responsabilidades administrativas, y en su caso imponga alguna de las sanciones previstas en la Ley de la materia.

Así pues, en el Protocolo que se presenta se establece un procedimiento de atención en casos de violencia al interior del H. Congreso del Estado de Colima; precisando las diversas etapas: primer contacto, presentación de la denuncia, elementos de la denuncia, proporcionando un formato de denuncia, integración del expediente, los elementos probatorios, los derechos del denunciante, las medidas de protección, la resolución y las sanciones correspondientes.

II.- Leída y analizada la iniciativa de punto de acuerdo en comento, las Diputadas que Integramos la Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género, sesionamos a efecto de realizar el Dictamen correspondiente, con fundamento en los artículos 74 y 75 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- DE LA COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE DE BIENESTAR, INCLUSIÓN SOCIAL Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Con fundamento en los artículos 70 y 71 fracciones XIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como en los artículos, 67 fracción XIII, 78 fracción IV y 100, párrafo tercero, fracción VI del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima, esta Comisión Legislativa es competente para conocer y dictaminar respecto del Protocolo para la Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del H. Congreso del Estado.

SEGUNDO.- DEL OBJETO DE LA INICIATIVA.

Esta Comisión observa que el objeto de la iniciativa de Punto de Acuerdo por el que se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado de Colima es institucionalizar una cultura laboral donde se erradique la discriminación y la violencia, fomentar un ambiente sano en donde prevalezca el principio de igualdad sustantiva así como regular un mecanismo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que sea ágil y eficiente el cual contenga la recepción de la denuncia, derivación, canalización, investigación, sanción ante instancias internas y externas según sea el caso, por lo que vislumbramos su viabilidad.

TERCERO.- DEL SENTIDO DEL DICTAMEN.

Derivado del análisis de la Iniciativa que nos ocupa, la Comisión Dictaminadora observamos que la presente iniciativa encuentra **sustento Legal** en el artículo 100, párrafo tercero, fracción VI del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima, el cual señala a la letra lo siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE COLIMA

Artículo 100. ...

...

La persona titular de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género cuenta con las siguientes atribuciones:

De la I a la V.

VI. Emitir el Protocolo para la Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del H. Congreso del Estado, mismo que será presentado mediante punto de acuerdo por la Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género, al pleno del H. Congreso del Estado, para su aprobación y aplicación. El citado Protocolo incluirá las facultades de las áreas administrativas que intervengan en el procedimiento e incluirá

las acciones necesarias para la adecuada prevención, detección y atención en casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, así como, proponer la normatividad del Poder Legislativo en la materia;

VII a la X

Conforme a lo anterior, el Protocolo para la Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del H. Congreso del Estado se constituye como una herramienta necesaria para una adecuada prevención, detección y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, con el objetivo de tener espacios de trabajo seguros, libres de violencia de género, así como concientizar a las y los trabajadores sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, el respeto mutuo y ambientes laborales sanos.

La propuesta de protocolo estudiada en el presente instrumento se conforma de diversos capítulos entre los cuales están los antecedentes, objetivos generales y específicos, glosario, marco conceptual y normativo, así como la definición sobre ¿Qué es la violencia de género? Conceptualizada como

“actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.”

Dicho protocolo, contiene además los tipos de violencia que van desde la sexual, económica, psicológica, y física, señalando además sus modalidades como lo son la violencia laboral, violencia digital, violencia política, institucional y la feminicida.

Posteriormente el Protocolo establece una serie de Disposiciones en diversos títulos y capítulos en la siguiente estructura:

TÍTULO PRIMERO DIPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DEL OBJETO

CAPÍTULO II DEL LOS VALORES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROTOCOLO

TÍTULO SEGUNDO INSTANCIAS RESPONSABLES

CAPÍTULO I DE LA UNIDAD DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO II DE LA CONTRALORÍA INTERNA

TÍTULO TERCERO DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

CAPÍTULO I DE LA PREVENCIÓN

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO III DE LAS PRUEBAS

CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

CAPÍTULO V DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO VI

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

CAPÍTULO VII DE LA RESOLUCIÓN

CAPÍTULO VIII DE LAS SANCIONES DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Dicha estructura genera un entendimiento claro sobre los procedimientos que deben llevarse al interior de este H. Congreso del Estado, para prevenir, detectar, investigar y en su caso sancionar casos de violencia de género.

Es así, que, con el objeto de establecer los procedimientos que inhiban, investiguen y sancionen conductas que alteren el ambiente laboral por cuestiones de género, así como la institucionalización de una cultura laboral donde se erradique la discriminación y la violencia; el fomento de un ambiente sano en donde prevalezca el principio de igualdad sustantiva y la regulación de mecanismos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que sea ágil y eficiente que contengan la recepción de la denuncia, derivación, canalización, investigación, sanción ante instancias internas y externas según sea el caso, es que esta Comisión Dictaminadora considera necesario y viable la presentación y aprobación del Punto de Acuerdo con proyecto de Decreto por el que se aprueba el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado de Colima.

CUARTO.- CONCLUSIONES.

Esta Comisión Dictaminadora, resolvemos como viable la citada Iniciativa, en los términos propuestos, puesto que tiene como finalidad la institucionalización de una cultura laboral donde se erradique la discriminación y la violencia, así como el fomento de un ambiente sano en donde prevalezca el principio de igualdad sustantiva así como la regulación de un mecanismo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que sea ágil y eficiente el cual contenga procedimientos legales seguros que garanticen la protección de los derechos de las y los trabajadores de este Recinto Legislativo.

Por lo anteriormente expuesto, se emite el siguiente:

ACUERDO NO. 66

PRIMERO.- Este Honorable Congreso del Estado aprueba el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado.

SEGUNDO.- Una vez aprobado el presente Acuerdo, se instruye a la Secretaría General del Congreso lo remita a la Secretaría General de Gobierno del Estado de Colima para su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Colima".

T R A N S I T O R I O

ÚNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor al momento de su aprobación por el Pleno del H. Congreso del Estado de Colima.

La Gobernadora del Estado dispondrá su debida publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Colima".

Dado en el Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado de Colima, a los 08 ocho días del mes de febrero de 2024 dos mil veinticuatro.

DIP. JULIO CÉSAR CANO FARÍAS
SECRETARIO
Firma.

DIP. SONIA HERNÁNDEZ CAYETANO
SECRETARIA
Firma.

P R O T O C O L O **PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO** **AL INTERIOR DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE COLIMA**

Área Responsable:
UNIDAD DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

ANTECEDENTES
OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS
GLOSARIO
MARCO CONCEPTUAL
MARCO NORMATIVO
¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?
TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES
TÍTULO SEGUNDO INSTANCIAS RESPONSABLES
TÍTULO TERCERO DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
RUTA DE PROCEDIMIENTO
ANEXO 1 FORMATO DE DENUNCIA DE HECHOS
ANEXO 2 FORMATO DE SERVICIOS OTORGADOS POR LA UIEG
FUENTES CONSULTADAS

ANTECEDENTES

Los Derechos Humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo, que poseen las personas, y que se reconocen en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

La finalidad de los Derechos Humanos es proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, y la integridad de cada persona frente a la autoridad.

Los derechos Humanos son:

- Universales, porque pertenecen a la humanidad en su totalidad,
- Inherentes a cada persona,
- Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos respecto a sus derechos y conquistas frente al abuso de poder público y privado.

Los derechos humanos se sustentan en la Declaración Universal de Derechos Humanos que se aprobó en la Asamblea General reunida en París en el año de 1948, así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 1°, 4° y 123° que a la letra dicen:

Artículo 1° párrafo I “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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.¹

Párrafo III “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.²

Artículo 4° párrafo I “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.³

Artículo 123° apartado A fracción VII “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.⁴

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Párrafo adicionado DOF 10-06-2011*

² En lo sucesivo CPEUM, *Párrafo reformado DOF 04-12-2066, 10-06-2011, Art. reformado DOF 14-08-2011*

³ CPEUM, *Párrafo reformado DOF 06-06-2019*

⁴ CPEUM *Última reforma DOF 29-05-2023*

En sentido las mujeres han emprendido una lucha para avanzar hacia el respeto, la igualdad y el disfrute de sus derechos. La igualdad de género y la no violencia contra las mujeres en México, tomó acciones en coordinación con diversos organismos públicos y de la sociedad civil.

Desde la década de los setenta, los grupos organizados de mujeres realizaron peticiones sobre rubros prioritarios entre los que destacan, la igualdad jurídica constitucional, educación, trabajo y la erradicación de la violencia de género, por citar sólo algunos. Derivado de lo anterior, en México, varias disposiciones jurídicas han consagrado estos derechos fundamentales para las mujeres siendo las más representativas la promulgación de la:

- *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres,*
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,*
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y*
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*

Estas leyes proporcionan el soporte legal para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación hacia las mujeres.

En el ámbito local, se cuentan con la:

- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombre, y*
- *Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia en el Estado de Colima.*

Asimismo, en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, en su artículo 1° párrafo V establece que: “La paridad de género se instituye como un principio fundamental en el Estado de Colima, que garantizará la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder público, en términos de esta Constitución y las leyes secundarias”.⁵

La paridad es un principio constitucional que tiene como finalidad la igualdad sustantiva entre los sexos, que adopta nuestro país también como parte de los compromisos internacionales que ha adquirido con el objeto de que los derechos político electorales de las y los ciudadanos se ejerzan en condiciones de igualdad.

Hablar de género es primordial para entender las desigualdades basadas en las diferencias sexuales que afectan de manera constante las relaciones sociales y los derechos humanos de cada persona. Estas desigualdades son causa de discriminación y violencia de género, que en su mayoría afectan a las mujeres.

En esta tesitura, surge en la Quincuagésima Octava Legislatura de este H. Congreso del Estado de Colima, la creación de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género dentro de este recinto, con el objetivo de contar con un órgano interno que sea un reflejo al exterior de la necesidad e importancia de la igualdad de género en el Estado, lográndose entre otras cosas:

- *La promoción, institucionalización y transversalización de la igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia dentro del Congreso del Estado,⁶*
- *La revisión de los documentos que sean generados dentro del Congreso para que sean redactados en lenguaje incluyente;*
- *La creación de un sistema informativo de evaluación interna sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, así como de violencia contra las mujeres; y*
- *La capacitación, formación y certificación del personal de este órgano legislativo en materia de igualdad de género y la erradicación de la violencia hacia las mujeres.*

De igual manera, en esa misma legislatura, nace la primera bancada de género con base al acuerdo aceptado por el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Colima. La Quincuagésima Novena Legislatura cumplió con los principios de Paridad de Género en su integración por primera vez en la historia del Estado. Esto enmarca un precedente importante para las mujeres, puesto que estando en la toma de decisiones es posible legislar con perspectiva de Género, para garantizar los Derechos a la Educación, a la salud, a los derechos sexuales y reproductivos, a una vida sin violencia, derechos al trabajo, al desarrollo económico, a la participación política, al acceso a un medio ambiente sano, así como el derecho a la información.

Se debe incluir la perspectiva de género porque es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias

⁵ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, *última reforma publicada en el Periódico Oficial*: 20 de marzo de 2021, adicionado, P.O.3 de agosto de 2019

⁶ Iniciativa de Decreto por la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima y su Reglamento para fortalecer las atribuciones de la Comisión de Igualdad de Género del Congreso del estado de Colima y Crear la Unidad de Igualdad de Género. Decreto 444, 24 de Enero de 2018.

biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Por lo anterior expuesto y con fundamento en el artículo 100 del reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, que tiene por objeto el impulsar una agenda de igualdad y equidad de género en las actividades del Congreso del Estado, así como en sus diversas áreas administrativas, se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del H. Congreso del Estado, de conformidad con la siguiente estructura metodológica.

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General

Establecer el proceso para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en cualquiera de sus expresiones. Detectando y castigando el hostigamiento y el acoso sexual y laboral a través de mecanismos de coordinación institucional e interinstitucional.

Objetivos Específicos

- Institucionalizar una cultura laboral donde se erradique la discriminación y la violencia.
- Fomentar un ambiente sano en donde prevalezca el principio de igualdad sustantiva.
- Regular un mecanismo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género que sea ágil y eficiente el cual contenga la recepción de la denuncia, derivación, canalización, investigación, sanción ante instancias internas y externas según sea el caso.

GLOSARIO

Derechos humanos: Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Violencia: “La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la violencia como el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”.⁷

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.⁸

Sexo: Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre”, “mujer” e “intersexuales”.

Clima laboral: Es el ambiente que se respira en el medio en el que las y los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores.

Discriminación: Es el trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

Hostigamiento laboral: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima, frente a la presunta agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales, no existe subordinación.

Hostigamiento sexual: “Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”⁹

Igualdad sustantiva: Principio y derecho humano que implica la eliminación de todas las formas de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer.



⁷ Organización Mundial de la Salud, Temas de salud, Violencia. Consultable en <https://www.who.int/topics/violence/es/>.

⁸ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf.P.71.

⁹ Artículo 13. LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (justia.com) Última Reforma DOF 20-01-2009

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁰

Violencia política: Todo acto que tenga por objeto o resultado alterar el orden público, así como de proferir expresiones que impliquen diatriba, calumnia, infamia, injuria, difamación o que denigren a las y los ciudadanos, a las instituciones públicas, a los partidos políticos o a sus candidatos y candidatas.¹¹

Canalización: Cuando el Congreso no cuente con la infraestructura y/o los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para atender las necesidades de la víctima, deberá gestionarse la derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender tales necesidades.

Derivación: Procedimiento mediante el cual la víctima es referida a otras áreas y/o instancias al interior del Congreso competentes para agilizar o darle continuidad a la atención que el caso amerita.

Denuncia de Hechos: Documento en el cual se deja por escrito la narración detallada de los hechos denunciados.

Seguimiento: Proceso de comunicación interinstitucional cuyo objetivo será observar y/o monitorear la evolución y el desarrollo de los casos atendidos en la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

Víctima: Persona que refiere haber sufrido daño o menoscabo a sus derechos como consecuencia de cualquier tipo de violencia de género.

Persona Agresora: Persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia en contra de la víctima.

UIEG: Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

MARCO CONCEPTUAL

La violencia contra las mujeres es un grave problema de salud pública, resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; en el ámbito laboral se observa con gran claridad las condiciones de desventaja en que las mujeres se han insertado en el campo laboral, por ejemplo; el salario, la permanencia, la doble jornada, la promoción a cargos de poder, entre otras.

En ese sentido es necesario tener presente que todas las personas tenemos derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. También es importante mencionar que al ser el género un constructo social, tiene la posibilidad de modificarse a favor de la igualdad entre personas, es por ello que la Convención de Belém do Pará es un antecedente trascendental, ya que en dicha convención se establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados parte de la convención, en donde México forma parte. Tiene como iniciativa; la formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras; estas, han sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.¹²

Por ello, la finalidad de aplicar este Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género es para disminuir y si es posible erradicar la violencia de género en el entorno laboral, pero no debemos de perder de vista, que para revertirla o solucionarla, es necesario hacer un cambio cultural y educativo.

De ahí la importancia de crear mecanismos de aprendizaje y actualización para las y los compañeros de este Poder Legislativo. Es necesario impulsar acciones y políticas para la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

La igualdad no debe ser entendida como semejanza, deben considerarse fundamentalmente las obligaciones del Estado para garantizarla, asimismo, el derecho a la igualdad se compone por tres principios: el principio de no discriminación, el principio de responsabilidad estatal y el principio de igualdad de resultados.

MARCO NORMATIVO

¹⁰ Artículo 5 Fr. IV, de la LGAMVLV, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

¹¹ Tesis XXIII/2008. Propaganda política y electoral. No debe contener expresiones que induzcan a la violencia...cit.

¹² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) [Convencion-Belem-Para.pdf \(cndh.org.mx\)](http://cndh.org.mx)

El presente Protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad del H. Congreso del Estado de Colima para actuar de forma inmediata y con apego a los derechos humanos y perspectiva de género, de acuerdo a las disposiciones normativas, internacionales, nacionales y locales.

I.- Marco Normativo Internacional

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW), 1979.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos Viena, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém Do Pará) 1994.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, china, 1995.

II.- Marco Normativo Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.

III.- Marco Normativo Local

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima.
- Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima.
- Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación en el Estado de Colima.



IV.- Normativa Institucional

- Ley Orgánica del Poder Legislativo.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo.
- Reglamento de la Contraloría Interna del H. Congreso del Estado.
- Código de Ética del H. Congreso del Estado de Colima.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

“La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.”¹³

“El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder, basadas en el género, colocan a las mujeres, niñas y adolescentes en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser objeto de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra la comunidad LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.”¹⁴



Tipos de Violencia

¹³ ONU MUJERES, tipo de violencia contra las mujeres y las niñas consultado en: [Tipos de violencia | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence)

¹⁴ ONU MUJERES, tipo de violencia contra las mujeres y las niñas consultado en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Violencia Sexual: Acción que vulnera (por la fuerza o con amenazas) la libertad de elegir cuándo, cómo y de qué manera tener relaciones sexuales.

Violencia Económica: Es la agresión producida por la persona que ostenta el dominio económico, la manipulación para gestionar los gastos o la privación de recursos.

Violencia Psicológica: Es la agresión realizada sin la intervención del contacto físico entre las personas. Se manifiesta básicamente de forma verbal: insultos, actitudes de control y reproches, humillaciones, falta de respeto, etc. Estos afectan a largo plazo la estabilidad emocional de la víctima.

Violencia Física: Acción que se realiza con el fin de producir dolor o lesiones. Este tipo de agresión afecta la integridad física de las personas.

Estos tipos de violencia pueden presentarse tanto en la esfera pública como en la privada, en formas de amenazas, de coerción y manipulación. La violencia de género puede tomar muchas formas; violencia de pareja, violencia sexual, matrimonio infantil, mutilación genital femenina y los supuestos “crímenes de honor”, violencia laboral, entre otras.

De ahí la importancia de tomar acción y concientizar a nuestro personal sobre los tipos de violencia que existen, y que a veces, incluso, se ejercen de manera automática e inconsciente. Por tal motivo, este Protocolo pretende Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en todas sus manifestaciones.

De igual manera es necesario sensibilizar a las y los servidores públicos de este Poder Legislativo, sobre la importancia del “consentimiento”, es decir, estar consciente de lo que se permite y se acepta. Si algo no es de nuestro agrado, entonces, denunciarlo con la autoridad competente para que pongamos un alto en los abusos de poder y la violencia de género. Ya que las consecuencias para la víctima tienen un impacto negativo sobre su salud. La violencia puede causar; depresión, trastorno de estrés postraumático, insomnio, trastornos alimentarios, sufrimiento emocional y en el peor de los casos, suicidio.

Cabe destacar que en los últimos años y derivado de la pandemia causada por el COVID-19, se intensificó la violencia en línea o digital, pues muchas personas se vieron en la necesidad de trabajar en línea desde casa, esto propició que pasaran más tiempo en sus dispositivos móviles, expuestas y expuestos a cualquier violencia cometida, asistida o agravada por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Modalidades de Violencia

Violencia Laboral: Consiste en el abuso de poder dentro del vínculo laboral, docente o análogo, que afecta la autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad y desarrollo de una persona.

Violencia Digital:

- **Ciberacoso:** “El cual consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.”¹⁵
- **Sexteo o sexting:** “Consiste en envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.”¹⁶
- **Doxing:** Es el acto de hacer pública información privada o confidencial, una táctica utilizada en internet por personas agresoras que desean intimidar y hacer vulnerables a ataques adicionales a sus víctimas.



Violencia Política: Acciones y omisiones basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de los derechos político-electorales, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

Institucional: Se ejerce a través de normas, prácticas institucionales, descuidos y privaciones en detrimento de una persona o grupo de personas. La violencia institucional se caracteriza por el uso del poder del Estado para causar daño y reforzar los mecanismos establecidos de dominación.¹⁷

¹⁵ ONU MUJERES, tipo de violencia contra las mujeres y las niñas consultado en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

¹⁶ ONU MUJERES, tipo de violencia contra las mujeres y las niñas consultado en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

¹⁷ Violencia Institucional - Glosario para en línea (inmujeres.gob.mx)

Feminicida: Extrema violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden llevar impunidad social y del Estado y pueden culminar en homicidio.¹⁸

TÍTULO PRIMERO DIPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DEL OBJETO

Artículo 1.- El presente protocolo es de observancia general, obligatoria y aplicable a todas las personas que laboren en el H. Congreso del Estado de Colima, sin distinción de su régimen laboral, así como a las personas que de manera eventual se encuentren dentro de las instalaciones del H. Congreso.

CAPÍTULO II DEL LOS VALORES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROTOCOLO

Artículo 2.- Para la interpretación y aplicación del presente protocolo, se actuará bajo los siguientes valores y principios.¹⁹

I.- Accesibilidad: El procedimiento deberá ser accesible al funcionariado público, quienes deberán participar en igualdad de condiciones.

II.- Atención Integral: La atención que se brinde a la víctima de actos de violencia, acoso y hostigamientos sexual y laboral, se realizará considerando el conjunto de necesidades, derivadas de la situación de violencia, tales como la psicológica y médica.

III.- Buena fe: En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, no se criminalizará o responsabilizará por la situación, se le permitirá el ejercicio efectivo de sus derechos.

IV.- Confidencialidad: Se cuidará que el personal adscrito a las áreas involucradas y la Titular de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, manejen la información bajo estricta reserva y protección de los datos personales, a efecto de proteger la intimidad, identidad y dignidad durante y posteriormente al procedimiento.²⁰

V.- Debida diligencia: Las personas que participen en la aplicación del presente Protocolo, tienen la obligación de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas afectadas.

VI.- Imparcialidad: El trato a las personas implicadas, será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios.

VII.- No re victimización: Se deberá evitar el producir un sufrimiento añadido por parte de las personas encargadas de presentar la atención a la víctima.

VIII.- Máxima protección: Las autoridades que intervengan en todas las etapas previstas en este protocolo, adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de la víctima.



TÍTULO SEGUNDO INSTANCIAS RESPONSABLES

CAPÍTULO I DE LA UNIDAD DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Artículo 3.- Conforme a lo establecido en el decreto 444 dictaminado el 24 de enero del 2018 por este H. Congreso del Estado, la Unidad de Igualdad y Equidad de Género tiene como finalidad llevar a cabo las acciones y estrategias necesarias en materia de igualdad en los derechos y las oportunidades para todas las personas dentro de este Recinto y fuera de él. Asimismo, crear espacios de intercambio parlamentario con instancias gubernamentales, académicas, organizaciones de

¹⁸ [Feminicidio - Glosario para en línea \(inmujeres.gob.mx\)](http://inmujeres.gob.mx)

¹⁹ Se realizó una versión propia basada en los protocolos: *para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República, para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad de Colima (UDC)*

²⁰ Se realizó una versión propia basada en los protocolos: *para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República, para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad de Colima (UDC)*

la sociedad civil, entre otros, con el propósito de intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas que ayuden a difundir una cultura de prevención y atención a la erradicación de la violencia de género.²¹

Artículo 4.- La Unidad de Igualdad y Equidad de Género también es la instancia encargada de recibir las denuncias y brindar la atención inmediata y urgente a las personas solicitantes, así como dar asesoría jurídica indispensable- en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos- para que él o la denunciante en caso de que así lo decida, haga del conocimiento a las autoridades respectivas sobre los actos de violencia cuya competencia sea de naturaleza administrativa, penal o laboral.

Artículo 5.- Es responsabilidad de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género:

- I. Informar de manera especializada a la presunta víctima, sobre el procedimiento de la aplicación del presente protocolo y sus alcances;
- II. Ser empática, respetuosa e imparcial;
- III. Generar un ambiente de confianza y un espacio de escucha;
- IV. Abstenerse de expresar juicio;
- V. Brindar las condiciones para que el lugar en donde se realice la entrevista a la presunta víctima reúna las características de ser neutral, seguro, cómodo, privado y en el cual no se presente interrupciones;
- VI. Informar que su derecho a la confidencialidad de la presunta víctima será resguardado;
- VII. Informar que, en el caso de no querer continuar con el proceso de denuncia, la entrevista se quedará bajo el resguardo de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género;
- VIII. Canalizar, dependiendo de su propia competencia, a alguna institución de salud, al Instituto Colimense de las Mujeres, a la Fiscalía General de Justicia del Estado, cuando la persona indique que ha sufrido golpes, heridas o cualquier daño físico aunque éste no sea visible, o de tipo emocional, que requiera intervención médica, sin perjuicio de que le sea proporcionada la ayuda urgente necesaria. También, cuando la persona exprese temor de sufrir agresiones probablemente graves en su persona o sus familiares o encontrarse en estado de riesgo;
- IX. Turnar la denuncia de los hechos a la Contraloría Interna;
- X. Remitir semestralmente un informe a la Comisión de Bienestar, Inclusión Social y Equidad de Género, en el que se señalen los presuntos actos de violencia, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral cometidos al interior de H. Congreso del Estado y que sean de su conocimiento, señalando el estado que estos guardan.

CAPÍTULO II DE LA CONTRALORÍA INTERNA

Artículo 6.- Es la instancia que dará seguimiento formal a la denuncia para que en el marco de sus atribuciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y tratándose de conductas que puedan configurar violaciones a las obligaciones de los servidores públicos, lleve a cabo la investigación de los hechos, la substanciación del procedimiento de responsabilidades administrativas, y en su caso imponga alguna de las sanciones previstas en la Ley de la materia.

Artículo 7.- La Contraloría Interna deberá tratar el procedimiento de determinación de responsabilidades administrativas con perspectiva de género y derechos humanos atendiendo a los principios establecidos en el presente protocolo, en su caso asegurando en todo momento el carácter confidencial de la persona denunciante.

Artículo 8.- La investigación y actuaciones realizadas por las áreas competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa en casos de denuncia por violencia de género, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes de manera enunciativa:²²

- a) **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la denuncia:** un elemento importante para configurar el acoso y hostigamiento de carácter sexual es que trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que esta adopte una postura contundente de oposición, la ausencia de oposición contundente

²¹ Iniciativa de Decreto por la cual se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima y su Reglamento, Decreto 444, H. Congreso del Estado.

²² “Lineamientos del Comité para la Institucionalización de la Política de Igualdad y No Discriminación, y del Procedimiento para Prevenir y Atender Actos de Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral en la Cámara de Diputados”, pág. 5, artículo 6.

puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia de acoso, es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.

- b) **Valor preponderante del dicho de la víctima:** al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La corte interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena de declaración de la víctima cuando se administra con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.
- c) **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** El estándar de la “persona razonable” es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, humillación, miedo, o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra. El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones- en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad laboral en el Congreso y crear un ambiente opresivo, hostil, o humillante por razones de género.

- d) **Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** En el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien lo comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.
- e) **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿Quién tiene el poder?, ya sea formal o informal, la pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

Para las definiciones no previstas en los anteriores principios establecidos en los estándares internacionales, podrán ser supletorias las contempladas en la legislación nacional o estatal y en los instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte, dando prioridad a aquellas que en todo momento favorezcan a las personas y les brinde la protección más amplia.

Artículo 9.- Serán atribuciones de la Contraloría Interna: 23

- I. Recibir por parte de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género las denuncias de hechos que se presenten por presuntos actos de violencia de género acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

²³ Se realizó una versión propia basada en el protocolo: *Para la Atención Integral de Violencia de Género en la Universidad de Colima*.

- II. Orientar a la persona afectada por casos de violencia de género sobre los derechos y prerrogativas que la ley le confiere;
- III. Entrevistar a la persona presunta agresora dándole oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, requerirle no tener acercamiento con la persona afectada, ni ejercer cualquier acto en contra de ella;
- IV. Recabar la información necesaria y llevar a cabo cuanta diligencia considere oportuna, para el esclarecimiento de los hechos materia de la denuncia;
- V. Integrar un expediente el cual debe contener un número de registro y las comparecencias, acuerdos, medidas de protección, acciones necesarias, pruebas y todo aquello que resulte necesario para el debido esclarecimiento de los hechos;
- VI. Dar seguimiento al expediente hasta la emisión de la resolución, imponiendo las sanciones o medidas disciplinarias que correspondan, tomando en cuenta para ello la normativa institucional aplicable;
- VII. Tomar, en caso de ser necesario, las acciones que correspondan en favor de la persona afectada;
- VIII. En todo momento se orientará y brindará asesoría a la persona afectada, con el fin de hacerle saber que, independientemente del procedimiento establecido en este protocolo, podrá acudir a presentar su denuncia ante las instancias legales competentes encargadas de la impartición de justicia.



TÍTULO TERCERO DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

CAPÍTULO I DE LA PREVENCIÓN

Artículo 10.- Las medidas de prevención, son las estrategias, acciones y políticas que deberá impulsar la Titular de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género al interior del H. Congreso del Estado. Esto con la finalidad de fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación. Las acciones promoverán el conocimiento, sensibilización, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional.

Artículo 11.- Estrategias y acciones a implementar:

- I. Aplicar el Plan de Trabajo Anual para capacitar a través de talleres, charlas y cursos al personal de base, sindicalizado y de confianza en temas de igualdad de género, prevención de la violencia de género y el procedimiento de atención contra actos de violencia de género según lo previsto en el presente protocolo.
- II. Adoptar un pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de violencia, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, haciéndolo público a través de los medios o canales de comunicación institucional que resulten idóneos para dejar constancia de su compromiso.
- III. Brindar de manera física y electrónica el protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género a cada responsable de área.
- IV. Distribuir a través de medios impresos a la comunidad laboral y de apoyo del H. Congreso, la información pertinente respecto de las medidas de prevención a la violencia de género y el procedimiento del presente protocolo.
- V. Impulsar acciones y estrategias encaminadas a institucionalizar el lenguaje incluyente como parte del trabajo cotidiano de todas las áreas que integran el Congreso del Estado, para contribuir a que los documentos legislativos se redacten con perspectiva de género evitando un uso sexista del lenguaje.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 12.- Del Primer contacto.

El primer contacto será la Titular de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, la cual es el conducto a través del cual la persona afectada da a conocer un acto de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral pudiendo expresarle la denuncia de hechos mediante las dos vías siguientes:

1. Virtual.

A través del formato disponible en la página: www.congresocol.gob.mx

2. Presencial.

A través de la Titular de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género de este Poder Legislativo se levantará la **Denuncia de Hechos.**



Artículo 13.- Trámite de recepción de la denuncia de hechos ante la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

- a) Tratándose de la **Denuncia virtual**, la persona denunciante tendrá 3 días hábiles siguientes, para acudir a las oficinas de la UIEG a ratificar la denuncia.
- b) Tratándose de la **Denuncia presencial**, la persona afectada podrá acudir a la oficina de la UIEG para levantar al efecto la denuncia e iniciar el debido procedimiento.

Artículo 14.- La Denuncia deberá contener:

I. De la víctima

- ✓ Datos generales de la persona denunciante (nombre, nacionalidad, sexo, edad, teléfono, y domicilio).
- ✓ Área de adscripción.
- ✓ Cargo que desempeña.

II. De la persona agresora

- ✓ Nombre.
- ✓ Sexo.
- ✓ Área de adscripción.
- ✓ Cargo que desempeña.

III. De los Hechos

- ✓ Fecha y hora en el que ocurrieron las conductas denunciadas.
- ✓ Narración detallada de los hechos de violencia de género.
- ✓ Pruebas si es que existen. (mensajes de texto, videos).
- ✓ El nombre de los testigos en caso de que hubiere.

IV. De los Servicios solicitados a la UIEG

- ✓ Orientación.
- ✓ Canalización.



- ✓ Medidas de Protección.

V.- De las Firmas

- ✓ Firma de la víctima.
- ✓ Nombre y Firma del Primer Contacto.

Artículo 15.- Cuando la denuncia sea presentada de forma electrónica o por escrito libre, se deberá ratificar personalmente ante la Unidad dentro de los 3 días hábiles siguientes, sin perjuicio de que se dicten las medidas precautorias que procedan, en caso de no ser ratificada la denuncia, será desechada.

Artículo 16.- Una vez recibida la denuncia se integrará un expediente al cual se asignará un número de registro. Se deberá proporcionar a la parte quejosa el número asignado, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma.

Artículo 17.- La persona que provea información falsa para la interposición de la queja o dé testimonio falso u oculte información relevante para la investigación sobre acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, cuando se le haya requerido, quedará sujeta a la responsabilidad derivada de la normativa aplicable.

Artículo 18.- La denuncia y sus anexos se notificarán al presunto/a responsable, con la finalidad de que, en un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de dicha notificación, emita su contestación por escrito y ofrezca los medios probatorios que estime pertinentes, haciendo efectiva su garantía de audiencia.

**CAPÍTULO III
DE LAS PRUEBAS**

Artículo 19.- Se pueden ofrecer los siguientes medios de prueba:

- I. **Documentales:** Todas aquellas en la que conste información de manera escrita, visual o auditiva, sin importar el material, formato o dispositivo en la que esté plasmada o consignada;
- II. **Testimonial:** A cargo de toda persona que tenga conocimiento de los hechos que las partes deban probar;
- III. **Periciales:** Cuando para determinar la verdad de los hechos sea necesario contar con los conocimientos especiales de una ciencia, arte, técnica, oficio, industria o profesión, como la psicología, la psiquiatría, la medicina, el trabajo social, entre otras;
- IV. **Inspección:** Consistirá en la visita que ordene la Contraloría Interna para revisar el lugar en que se señalen se cometieron los hechos;
- V. **La confesión:** La persona que haya realizado alguna de las faltas administrativas podrá confesar su responsabilidad con el objeto de acogerse al beneficio de reducción de sanciones que en su caso establezca la Contraloría Interna;
o
- VI. Cualquier otra mediante la que se aporten datos fidedignos sobre los hechos de la denuncia.

**CAPÍTULO IV
DE LOS DERECHOS
DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

Artículo 20.- Son Derechos de la persona denunciante de actos de violencia, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral:

- I. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- II. Presentar una denuncia ante la autoridad competente, por actos de violencia, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral que se ejerzan en su contra;
- III. Ser atendida por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, especialmente en tipos de violencias, acoso y hostigamiento sexual y laboral;
- IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita;
- V. Recibir información clara, veraz, precisa, suficiente y accesible que le permita decidir sobre las opciones de atención y procedimientos internos dentro del H. Congreso del Estado y las vías externas correspondientes;
- VI. Recibir atención médica y psicológica especializada en violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral, de forma inmediata, sobre todo ante estados críticos;

- VII. Recibir acompañamiento durante el procedimiento que se lleve al interior del H. Congreso del Estado;
- VIII. No ser confrontada con la persona probable infractora;
- IX. No ser culpabilizada/o de los actos de violencia, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral denunciados, ni ser re victimizada/o al brindarle la atención;
- X. Solicitar, acceder y recibir, dire en forma clara y precisa, toda la información oficial necesaria para lograr el pleno ejercicio de cada uno de sus derechos;
- XI. A desistirse de todo lo actuado, ante las áreas administrativas de este órgano legislativo, que hayan tenido como origen el presunto acto de violencia;
- XII. Recibir información del proceso de canalización y los resultados de éste.

CAPÍTULO V DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 21.- Se considerarán, de manera enunciativa y no limitativa, como conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual las siguientes:

- I. Realizar señales sexuales con las manos o el cuerpo;
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos;
- III. Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a deseos o intereses sexuales, propios o de personas distintas;
- V. Espiar a una persona en el sanitario;
- VI. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- VII. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- VIII. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- IX. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento expreso.

CAPÍTULO VI DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 22.- De las Medidas Urgentes de Protección para las personas denunciadas: ²⁴

La UIEG en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos del H. Congreso del Estado tomarán en consideración las necesidades de la persona que presente su denuncia, para que se tomen las medidas urgentes de protección en los casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Ello, considerando que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la denuncia. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas a favor de otras personas relacionadas con los hechos.

Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuicio sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.

Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la denuncia o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondientes. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

²⁴ “Lineamientos del Comité para la Institucionalización de la Política de Igualdad y No Discriminación, y del Procedimiento para Prevenir y Atender Actos de Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral en la Cámara de Diputados”, pág. 24, artículo 58.

Para tal efecto, La UIEG en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos del H. Congreso del Estado, notificarán las medidas urgentes de protección a la Secretaría General del H. Congreso del Estado, para que conforme a sus facultades, las haga valer de manera inmediata.

Artículo 23.- Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes: ²⁵

I.- La naturaleza de la violencia de género:

- a) La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su denuncia);
- b) El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
- c) El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato); y
- d) Sí hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

II.- Las relaciones de poder entre quien presenta su denuncia y la persona presunta agresora:

- a) Si existe abuso de autoridad; y
- b) La posición de la parte que presentó su denuncia (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

III.- Cualquier otra información relevante de la condición de la persona denunciante y la presunta agresora.

Artículo 24.- Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- I. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- II. Cambio de oficina, en función de las necesidades de la persona que presenta la denuncia;
- III. Apoyo para que la persona que presenta la denuncia de hechos no vea afectado el desarrollo de sus actividades;
- IV. Suspensión temporal de la persona presunta agresora. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le impute;
- V. Las que se consideren pertinentes en cada caso.



**CAPÍTULO VII
DE LA RESOLUCIÓN**

Artículo 25.- La Contraloría Interna del H. Congreso del Estado de Colima, una vez integrado el expediente, no habiendo más diligencias que llevar a cabo y no habiendo más pruebas que obtener, y habiendo realizado un análisis de las constancias que lo integran, las condiciones y particularidades del caso, atendiendo a las circunstancias en que se cometió la agresión, la gravedad, reincidencia y demás elementos a ponderar, emitirá una resolución que contenga las acciones preventivas y/o educativas, medidas disciplinarias y/o sanciones que correspondan.

Éstas deberán ser dadas a conocer a la persona denunciante y a la presunta agresora en un plazo no mayor a 5 días hábiles posteriores a la resolución.



**CAPÍTULO VIII
DE LAS SANCIONES**

Artículo 26.- La Contraloría Interna del H. Congreso del Estado determinará las sanciones correspondientes, las cuales serán justas, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, la condición específica de la víctima y el grado de culpabilidad del infractor teniendo en cuenta lo siguiente:

- I. La intencionalidad con que se cometió la conducta;
- II. La reincidencia o contumacia en conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, y
- III. Antecedentes y condiciones personales de la persona que acosa u hostiga.

²⁵ En lo sucesivo, pág. 24, artículo 59.

Artículo 27.- Las sanciones que aplicará la Contraloría Interna por incurrir en conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, dependerán de la gravedad de la conducta y consistirán en:

- I. Apercibimiento;
- II. Amonestación pública o privada;
- III. Inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión;
- IV. Destitución del puesto, cargo o comisión;
- V. Recisión de la relación laboral;
- VI. Someterse a alguna medida o tratamiento profesional, o
- VII. Las demás que se consideren necesarias o pertinentes.

Constituirán conductas agravantes de la sanción la reincidencia o contumacia.

Artículo 28.- La Contraloría Interna podrá imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas anteriormente, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta.

Para tal efecto, la Contraloría Interna, notificará las sanciones administrativas a la Secretaría General del H. Congreso del Estado, para que, conforme a sus facultades, las haga valer de manera inmediata.

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones o de los documentos exhibidos como prueba, la Contraloría podrá establecer una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

El presente protocolo deberá ser difundido de tal forma que llegue a ser conocido e identificado por todo el personal del H. Congreso del Estado de Colima.

Las guías, formatos y demás documentos que sean necesarios para el desarrollo del procedimiento contemplado en el presente protocolo, serán definidos por la Unidad para la Igualdad y la Equidad de Género.

Las modificaciones al presente protocolo serán competencias de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo, entrarán en vigor al momento de su aprobación por el Pleno del H. Congreso del Estado de Colima.

La Secretaría General contará con treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente protocolo para tomar las medidas administrativas que sean necesarias, a efecto de dar cumplimiento a estas disposiciones.

RUTA DE PROCEDIMIENTO



**ANEXO 1
FORMATO DE DENUNCIA DE HECHOS**

No. Folio _____

Fecha de registro _____

En cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del H. Congreso del Estado de Colima, este formato tiene por objetivo recabar la información de primer contacto a fin de ofrecer la atención y orientación que resulte necesaria.

Es importante señalar que los datos personales y la información recibida mediante el procedimiento establecido en dicho Protocolo serán tratados de forma confidencial y reservada en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima, Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima y de las demás normas que resulten aplicables.

Nombre _____, Nacionalidad _____, Sexo _____, Edad _____, Teléfono _____, Área de Adscripción _____, Cargo que Desempeña _____ por propio derecho, señalando como domicilio para recibir notificaciones en el domicilio _____, ante usted, con el debido respeto comparezco a,

EXPONER

Que, acudo a denunciar hechos en mi perjuicio cometidos por _____, Sexo _____, Área de Adscripción _____ en su calidad de _____, en base a los siguientes:

HECHOS

(Circunstancias de Modo, Tiempo y Lugar)

Le pedimos narre los hechos ocurridos, señalando circunstancias de tiempo, modo y lugar. Puede guiarse de las siguientes preguntas:

- I. ¿Qué fue lo que sucedió y cómo ocurrió?
- II. ¿Cuándo ocurrieron los hechos?
- III. ¿Dónde sucedieron los actos que narra?
- IV. ¿Quién o quiénes lo han cometido?
- V. ¿Quién lo ha presenciado o tiene información sobre el hecho o responsable/s?
- VI. ¿La conducta se ha presentado de forma única o reiterada?
- VII. Narrar todo lo que le conste a la o él denunciante.

Para acreditar lo narrado en la presente denuncia presento ante esta autoridad los siguientes datos de,

PRUEBA

- 1.
- 2.

Por lo anteriormente expuesto PIDO:

PRIMERO.- Se tenga por presentada la presente denuncia, se investigue y se sancione.

SEGUNDO.- Se ordenen medidas de protección, y/o medidas precautorias procedentes.

PROTESTO LO NECESARIO

Firma del/la denunciante: _____

Nombre y Firma del Primer Contacto: _____

AVISO DE PRIVACIDAD

Con fundamento en lo establecido por el artículo 4, numeral 1, fracción I de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima, el H. Congreso del Estado es el responsable del tratamiento de los datos personales y datos sensibles que nos proporcione a través de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, la cual los tratará para las siguientes finalidades: a) Integrar el expediente respectivo, b) Enviar el expediente de denuncia a la Contraloría Interna, y en su caso a la Dirección de Asuntos Jurídicos para que actúen conforme a sus atribuciones, y c) Canalizar para atención médica o psicológica, en su caso. Nos comprometemos a tomar las medidas necesarias para proteger la información que se nos hace llegar, la cual será resguardada en nuestra base de datos.

ANEXO 2 FORMATO DE SERVICIOS OTORGADOS POR LA UIEG

Orientación: Sí No

Canalización: Médica Psicológica Jurídica

Institución o dependencia a la cual se canalizó.

Se inicia procedimiento de protocolo: Sí No

Medidas de Prevención:

- Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- Cambio de oficina, en función de las necesidades de la persona que presenta la denuncia;
- Apoyo para que la persona que presenta la denuncia de hechos no vea afectado el desarrollo de sus actividades;
- Suspensión temporal del servidor público señalado como presuntamente responsable. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le impute.
- Las que se consideren pertinentes en cada caso.

Firma de quien denuncia

Nombre y Firma del Primer Contacto

FUENTES CONSULTADAS

[Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993 | OHCHR](#)

[Convencion-Belem-Para.pdf \(cndh.org.mx\)](#)

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR](#)

[Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia \(www.gob.mx\)](#)

[Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(diputados.gob.mx\)](#)

[mujeres_vida_libre_violencia.pdf \(congresocol.gob.mx\)](#)

[Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados \(diputados.gob.mx\)](#)

[proteccion_victimas.pdf \(congresocol.gob.mx\)](#)

[https://transparencia.ucol.mx/genero/protocoloUniversitario/Protocolo_integral_de_la_violencia_de_genero.pdf](#)

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/108905/Protocolo_para_Atender_la_Violencia_Pol_tica_Contra_las_Mujeres_062016.pdf](#)

[https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2021/12/Protocolo_Unificado_de_Atencio%CC%81n_a_Mujeres_Vi%CC%81ctimas_de_Violencia.pdf](#)

[https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/protocolo.pdf](#)

[https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo-version-amigable-revista.pdf](#)

[https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo-version-extensa-para-publicacion.pdf](#)

[http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/varios/pdf/PROTVIOLENCIAXOCHIMO.pdf](#)

[24 feb anexo II.qxd \(diputados.gob.mx\)](#)

[Cámara de Diputados](#)

SIN TEXTO



EL ESTADO DE COLIMA

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

DIRECTORIO

Indira Vizcaíno Silva

Gobernadora Constitucional del Estado de Colima

Alberto Eloy García Alcaraz

Secretario General de Gobierno y
Director del Periódico Oficial

Guillermo de Jesús Navarrete Zamora

Director General de Gobierno

Licda. Adriana Amador Ramírez

Jefa del Departamento de Proyectos

Colaboradores:

CP. Betsabé Estrada Morán
ISC. Edgar Javier Díaz Gutiérrez
ISC. José Manuel Chávez Rodríguez
LI. Marian Murguía Ceja

LEM. Daniela Elizabeth Farías Farías
Lic. Gregorio Ruiz Larios
Mtra. Lidia Luna González
C. Ma. del Carmen Elisea Quintero
Licda. Perla Yesenia Rosales Angulo

Para lo relativo a las publicaciones que se hagan en este periódico, los interesados deberán dirigirse a la Secretaría General de Gobierno.

El contenido de los documentos físicos, electrónicos, en medio magnético y vía electrónica presentados para su publicación en el Periódico Oficial ante la Secretaría General de Gobierno, es responsabilidad del solicitante de la publicación.

Tel. (312) 316 2000 ext. 27841
publicacionesdirecciongeneral@gmail.com
Tiraje: 500