

La Paz, Estado de México a 18 de septiembre de 2025

Graceta MUNICIPAL

HONORABLE AYUNTAMIENTO DE LA PAZ, ESTADO DE MÉXICO
ADMINISTRACIÓN 2025 - 2027

PERIÓDICO OFICIAL
DEL GOBIERNO MUNICIPAL

"2025. Bicentenario de la Vida Municipal
en el Estado de México".

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL H. AYUNTAMIENTO DE LA PAZ, ESTADO DE MÉXICO.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



H. AYUNTAMIENTO
DE LA PAZ
2025 - 2027

ÍNDICE

CONSIDERANDO	Página 4
TÍTULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	
CAPÍTULO ÚNICO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	Página 5
TÍTULO SEGUNDO DE LA ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO	
CAPÍTULO PRIMERO DEL MARCO TEÓRICO.	Página 7
CAPÍTULO SEGUNDO DE LA JUSTIFICACIÓN.	Página 8
CAPÍTULO TERCERO DE LA HIPÓTESIS.	Página 9
TÍTULO TERCERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN	
CAPÍTULO PRIMERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES.	Página 9
CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN Y DEL PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN	Página 10
SECCIÓN PRIMERA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN	Página 10
SECCIÓN SEGUNDA DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN	Página 11
SECCIÓN TERCERA DEL PRIMER CONTACTO	Página 12
TÍTULO CUARTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DE LAS SANCIONES	
CAPÍTULO PRIMERO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD	Página 14
CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS SANCIONES.	Página 14
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	Página 15

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 112, 113, 128 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, 15, 16 fracción III, 19, 27, 28, 29, 30 y 48 fracciones I y IV, Artículos 32, 40, 41 y 91 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México vigentes, en uso de la palabra la LIC. MARTHA GUERRERO SÁNCHEZ; Presidenta Municipal Constitucional de La Paz, Estado de México, solicito al DR. SOTERO VERGARA BENÍTEZ Secretario del H. Ayuntamiento, para que en auxilio de las labores de la Presidenta coadyuve con la suscrita en el desarrollo de la presente Sesión de Cabildo, siendo el diecisiete de septiembre del 2025 y con el propósito de celebrar LA TRIGÉSIMA CUARTA SESIÓN ORDINARIA DE CABILDO por los integrantes del H. Ayuntamiento Constitucional de La Paz, Estado de México, para el período 2025-2027, se procede a pasar lista de asistencia a fin de verificar que exista el quórum legal necesario y en su caso proceder a dar inicio a la presente sesión, con las formalidades de ley, solicitando a los presentes que una vez que pronuncie su nombre, favor de levantar la mano en señal de aprobación. Estando presente: el C. HÉCTOR ESTRADA BALTAZAR; Síndico Municipal, PROF. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ ROBLES; Primera Regidora Municipal, C. KEVIN ÁNGEL MÉNDEZ RAMÍREZ; Segundo Regidor Municipal, C. LUZ AMERICA YOLOTZI RICO MÉNDEZ; Tercera Regidora Municipal, C. NELLY ELVIRA GONZÁLEZ RASGADO; Cuarta Regidora Municipal, MTRA. MALENI MONDRAGÓN ARREDONDO; Quinta Regidora Municipal, C. BRENDA ALEJANDRA CORONEL LÓPEZ; Sexta Regidora Municipal, MTRA. IRENE MONTIEL GONZÁLEZ; Octava Regidora Municipal, y LIC. RAYMUNDO MORENO IBAÑEZ; Noveno Regidor. Aprobado el Protocolo para la Prevención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el H. Ayuntamiento de La Paz, se expide por unanimidad de los presentes, a favor de los C.C. MARTHA GUERRERO SÁNCHEZ; Presidenta Municipal Constitucional de La Paz, HÉCTOR ESTRADA BALTAZAR; Síndico Municipal, MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ ROBLES; Primera Regidora Municipal, KEVIN ÁNGEL MÉNDEZ RAMÍREZ; Segundo Regidor Municipal, C. LUZ AMERICA YOLOTZI RICO MÉNDEZ; Tercera Regidora Municipal, NELLY ELVIRA GONZÁLEZ RASGADO; Cuarta Regidora Municipal, MALENI MONDRAGÓN ARREDONDO; Quinta Regidora Municipal, BRENDA ALEJANDRA CORONEL LÓPEZ, Sexta Regidora Municipal; IRENE MONTIEL GONZÁLEZ, Octava Regidora Municipal; y RAYMUNDO MORENO IBAÑEZ; Noveno Regidor Municipal. Doy fe: SOTERO VERGARA BENÍTEZ Secretario del Ayuntamiento.-----

CONSIDERANDO

Que el H. Ayuntamiento de La Paz, Estado de México, con una visión de perspectiva de género y en el marco de sus atribuciones legales y con fundamento en el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, en los principios de igualdad, no discriminación, respeto a los derechos humanos y una vida libre de violencia, reconoce la importancia de establecer mecanismos claros y efectivos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.

Resulta indispensable garantizar a las y los servidores públicos, así como a la ciudadanía que interactúa con la administración municipal, un entorno libre de violencia, donde prevalezca la dignidad, el respeto y la equidad de género y la perspectiva de género.

En congruencia con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y demás disposiciones aplicables, este Ayuntamiento asume el compromiso de fortalecer la cultura institucional de respeto y cero tolerancia a cualquier forma de hostigamiento y acoso sexual.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

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

Por lo anterior, se emite el presente **Protocolo para la Prevención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el H. Ayuntamiento de La Paz**, como una herramienta normativa y de acción que garantice la protección integral de los derechos de todas las personas, promueva la denuncia segura y confidencial, y asegure procedimientos justos y eficaces para sancionar las conductas que vulneren la integridad y derechos humanos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL H. AYUNTAMIENTO DE LA PAZ, ESTADO DE MÉXICO.

TÍTULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos de prevención, atención, seguimiento y sanción de las conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro del H. Ayuntamiento de La Paz, Estado de México, a fin de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, discriminación y cualquier forma de vulneración a la dignidad e integridad de las personas.

Asimismo, busca fomentar una cultura institucional de respeto, igualdad de género y cero tolerancia a la violencia sexual, asegurando procedimientos claros, accesibles, confidenciales y eficaces para la presentación y resolución de quejas.

Artículo 2.- Son objetivos del presente protocolo:

I.- Establecer mecanismos integrales de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual dentro del H. Ayuntamiento de La Paz, con el fin de garantizar un entorno laboral y de atención ciudadana libre de violencia, discriminación y cualquier forma de vulneración a la dignidad e integridad de las personas;

II.- Prevenir mediante campañas de sensibilización, capacitación y difusión, la ocurrencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública municipal;

III.- Promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad sustantiva y la cero tolerancia a la violencia sexual;

IV.- Establecer un procedimiento claro, accesible y confidencial para la recepción, atención y seguimiento de quejas y denuncias por hostigamiento y acoso sexual;

V.- Garantizar medidas de protección inmediatas a favor de las víctimas, evitando la revictimización y salvaguardando sus derechos humanos;

VI.- Asegurar el debido proceso y la imparcialidad en las investigaciones y procedimientos relacionados con denuncias de hostigamiento y acoso sexual;

VII.- Determinar las sanciones administrativas correspondientes y, en su caso, canalizar las conductas constitutivas de delito ante las autoridades competentes; y

VIII.- Dar seguimiento a la aplicación y eficacia del Protocolo, a fin de mejorarlo y fortalecer la cultura de prevención y atención dentro del Ayuntamiento.

Artículo 3.- Para efectos del presente protocolo:

I.- Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II.- Confidencialidad: Obligación de resguardar y proteger la información relacionada con las partes involucradas, evitando divulgar datos que puedan poner en riesgo la seguridad, la dignidad o los derechos de las personas;

III.- Denuncia: Manifestación formal o informal que realiza una persona ante las instancias competentes sobre actos de hostigamiento o acoso sexual de los que haya sido víctima o testigo;

IV.- Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral o escolar, expresado en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, con el propósito de obtener beneficios o ventajas de tipo sexual;

V.- Medidas de protección: Acciones inmediatas que deberán implementarse para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona víctima de hostigamiento o acoso sexual;

VI.- Persona agresora: Servidor público o ciudadano que incurra en conductas de hostigamiento o acoso sexual;

VII.- Protocolo: Al presente Protocolo del H. Ayuntamiento de la Paz, Estado de México; y

VIII.- Víctima: Persona que ha sufrido directamente las conductas de hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 4.- El Protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del H. Ayuntamiento de La Paz, cualquiera que sea su nivel jerárquico, tipo de contratación o área de adscripción.

TÍTULO SEGUNDO DE LA ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

CAPÍTULO PRIMERO DEL MARCO TEÓRICO.

Artículo 5.- El hostigamiento y el acoso sexual son formas de violencia de género que se manifiestan en distintos ámbitos sociales, laborales y educativos, afectando la integridad, dignidad y derechos humanos de las personas. Ambos conceptos, aunque estrechamente relacionados, presentan diferencias fundamentales: el hostigamiento sexual implica una relación de subordinación entre la víctima y la persona agresora, mientras que el acoso sexual puede ocurrir sin que exista jerarquía, pero sí un abuso de poder que coloca a la víctima en una situación de vulnerabilidad e indefensión.

Artículo 6.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como diversos instrumentos internacionales reconocen el derecho de las mujeres y hombres a una vida libre de violencia y discriminación. Entre ellos destacan:

I.- En el ámbito nacional, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el principio de igualdad y no discriminación, así como la obligación de las autoridades de promover, respetar y proteger los derechos humanos;

II.- El artículo 4º constitucional reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia. Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define y establece mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual como modalidades de violencia laboral;

III.- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**), que obliga a los Estados parte a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas;

IV.- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (**Convención de Belém do Pará**), que reconoce el hostigamiento y acoso sexual como formas de violencia que limitan los derechos humanos y las libertades fundamentales;

V.- La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), a través del Convenio 190 (2019), que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género;

VI.- En el Estado de México, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México refuerzan

la obligación de las instituciones públicas de implementar mecanismos de prevención y sanción ante estas conductas.

Artículo 7.- Un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual constituye un instrumento normativo y operativo que permite:

I.- Prevenir la ocurrencia de estas conductas mediante acciones de sensibilización, capacitación y difusión;

II.- Atender de manera inmediata y efectiva los casos reportados, garantizando medidas de protección a las víctimas;

III.- Sancionar a las personas responsables, con base en los principios de legalidad, imparcialidad y debido proceso; y

IV.- Erradicar patrones de violencia estructural que reproducen la desigualdad de género en los espacios laborales.

Artículo 8.- El protocolo debe basarse en la perspectiva de género, entendida como la metodología que visibiliza las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, y que permite implementar acciones afirmativas para alcanzar la igualdad sustantiva. Asimismo, debe estar alineado con los principios de derechos humanos, asegurando la dignidad, la no discriminación, la confidencialidad y la no revictimización de las personas afectadas.

Artículo 9.- La implementación de un protocolo no solo cumple con un mandato legal, sino que también contribuye a:

I.- Fortalecer la confianza en las instituciones;

II.- Mejorar el clima laboral y la productividad;

III.- Garantizar espacios seguros para los servidores públicos; y

IV.- Promover la igualdad de género como pilar del desarrollo democrático y social.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA JUSTIFICACIÓN.

Artículo 6.- La creación de este Protocolo responde a la necesidad de contar con un instrumento normativo e institucional que brinde certeza jurídica, mecanismos de actuación claros y procedimientos confidenciales, seguros y efectivos para las víctimas. Asimismo, busca generar una cultura de sensibilización, prevención y respeto, consolidando el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

De esta manera, el Protocolo se justifica como una herramienta fundamental para garantizar la protección integral de las personas servidoras públicas, asegurando un entorno libre de hostigamiento y acoso sexual, en congruencia con los principios de legalidad, equidad y justicia social.

CAPÍTULO TERCERO DE LA HIPÓTESIS.

Artículo 7.- Si el H. Ayuntamiento de La Paz implementa un Protocolo integral de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que incluya mecanismos claros de denuncia, medidas de protección inmediatas para las víctimas, procesos de investigación imparciales y sanciones efectivas, entonces será posible reducir significativamente la incidencia de estas conductas, fortalecer la confianza institucional y garantizar un entorno laboral libre de violencia, con pleno respeto a los derechos humanos y la igualdad de género.

TÍTULO TERCERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES.

Artículo 8.- El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

I.- Cero tolerancia: Adoptar una postura firme contra cualquier forma de hostigamiento y acoso sexual.

II.- Confidencialidad: Proteger la identidad y datos personales de las personas involucradas en los procedimientos, evitando cualquier filtración de información.

III.- Debido proceso: Asegurar que los procedimientos se lleven a cabo con imparcialidad, legalidad y respeto a los derechos de todas las partes.

IV.- Igualdad y no discriminación: Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin distinción alguna;

V.- Legalidad y transparencia: Sujetar todas las actuaciones al marco normativo aplicable y garantizar procesos claros y verificables.

VI.- No re victimización: Evitar prácticas que profundicen el daño a la víctima durante el proceso de atención y seguimiento.

VII.- Perspectiva de género: Incorporar en todas las acciones y procedimientos la visión que reconoce las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, para garantizar condiciones equitativas; y

VIII.- Respeto a los derechos humanos: Garantizar la dignidad, la integridad y el derecho a una vida libre de violencia de todas las personas.

Artículo 9.- En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la administración, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Artículo 10.- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las

conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN Y DEL PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN

SECCIÓN PRIMERA

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 11.- Con el fin de garantizar un entorno libre de hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública municipal, el H. Ayuntamiento de La Paz implementará las siguientes medidas preventivas:

I.- Capacitación y sensibilización continua;

- a) Impartir cursos, talleres y pláticas a las y los servidores públicos sobre igualdad de género, derechos humanos, violencia de género y prevención del hostigamiento y acoso sexual; e
- b) Incluir estos temas en los programas de inducción para el personal de nuevo ingreso.

II.- Difusión del Protocolo;

- a) Distribuir el Protocolo en formato físico y digital entre todo el personal;
- b) Colocar carteles y material informativo en oficinas y espacios comunes con mensajes de cero tolerancia; y
- c) Habilitar medios electrónicos donde se pueda consultar la información.

III.- Promoción de la cultura de la denuncia;

- a) Informar al personal sobre las instancias internas y externas donde pueden denunciar de manera confidencial; y
- b) Garantizar que existan buzones seguros y canales digitales accesibles para la presentación de quejas.

IV.- Fortalecimiento institucional;

- a) Designar a una Unidad o Comisión de Igualdad de Género responsable de la implementación, seguimiento y evaluación del Protocolo; y
- b) Establecer mecanismos de coordinación con la Contraloría Interna y áreas de derechos humanos.

V.- Política de cero tolerancia;

- a) Declarar explícitamente la postura institucional de no permitir, justificar ni encubrir conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- b) Incorporar este principio en reglamentos internos y códigos de conducta.

VI.- Medidas organizacionales;

- a) Revisar y adecuar procesos de trabajo para reducir situaciones de vulnerabilidad (espacios aislados, horarios inseguros, prácticas laborales sin supervisión).
- b) Implementar protocolos de acompañamiento y seguridad en actividades que lo requieran.

VII.- Acciones de monitoreo y evaluación;

- a) Realizar diagnósticos periódicos sobre el clima laboral y percepción del personal en torno a la violencia de género; y
- b) Establecer indicadores para medir el impacto de las medidas de prevención.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 12.- El Ayuntamiento implementará acciones permanentes de sensibilización, capacitación y difusión dirigidas a las y los servidores públicos, con el objetivo de prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual, entre ellas:

I.- Talleres y cursos de igualdad de género y derechos humanos;

II.- Campañas informativas sobre el contenido del presente Protocolo;

III.- Colocación de material gráfico en espacios laborales para visibilizar el derecho a un ambiente libre de violencia; y

IV.- Promoción de la cultura de denuncia y cero tolerancia.

Artículo 13.- La recepción de Quejas o Denuncias, se implementarán de la siguiente manera:

I.- Las denuncias podrán presentarse por escrito, vía electrónica o de manera verbal ante la instancia designada.

II.- Podrán ser realizadas por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

III.- La instancia receptora deberá asentar la denuncia en un acta confidencial, asignar un folio y entregar acuse de recibo a la persona denunciante.

IV.- Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente deberá implementar de inmediato medidas de protección para garantizar la seguridad y bienestar de la víctima, estas medidas podrán incluir:

- a) Reubicación temporal en el centro de trabajo;
- b) Separación preventiva de la persona señalada;
- c) Acompañamiento psicológico y jurídico; y
- d) Protección de datos e identidad.

V.- Atención y Canalización;

- a) La instancia receptora orientará a la víctima sobre sus derechos y las rutas institucionales disponibles;
- b) Se dará canalización inmediata a las áreas competentes o instancias de procuración de justicia, según corresponda; y
- c) En todo momento se garantizará la confidencialidad y se evitará la revictimización.

VI.- Investigación;

- a) La autoridad competente llevará a cabo un procedimiento de investigación imparcial, expedito y con perspectiva de género.
- b) Se recabarán testimonios, documentos y pruebas que permitan esclarecer los hechos.
- c) La persona denunciada tendrá derecho a ser escuchada y a defenderse, bajo los principios del debido proceso.

VII.- Determinación y Sanciones;

- a) Concluida la investigación, la autoridad competente emitirá una resolución fundada y motivada.
- b) Las sanciones aplicables podrán incluir:
 - Amonestación privada o pública.
 - Suspensión temporal.
 - Remoción del cargo.
 - Inhabilitación para desempeñar funciones públicas.
 - En caso de conductas constitutivas de delito, la canalización inmediata al Ministerio Público.

VIII.- Seguimiento y Evaluación;

- a) La autoridad competente llevará un registro estadístico y confidencial de los casos atendidos.
- b) Se dará seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección y sanciones impuestas.
- c) Se realizará una evaluación anual del funcionamiento del Protocolo, con el fin de mejorarlo y fortalecer la cultura institucional de prevención y atención.

SECCIÓN TERCERA DEL PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN

Artículo 14.- El primer contacto de atención es la etapa inicial en el proceso de respuesta ante una situación de hostigamiento o acoso sexual, este tiene como finalidad brindar contención inmediata, orientación clara y protección integral a la persona que realiza la denuncia o solicita apoyo.

I.- Procedimiento en el primer contacto:

a) Recepción de la denuncia o queja;

- La persona podrá presentar su denuncia de forma verbal, escrita o electrónica ante la Contraloría Interna o cualquier área designada por el Ayuntamiento.
- La denuncia podrá ser realizada por la víctima directa o por una persona que tenga conocimiento de los hechos.

b) Escucha activa y trato digno;

- El personal encargado deberá recibir el relato de los hechos con respeto, empatía y sin emitir juicios de valor.
- Se deberá garantizar un ambiente de confianza, privacidad y seguridad durante la atención.

c) Confidencialidad;

- Toda la información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad.
- Se informará a la persona denunciante que sus datos personales estarán protegidos y que no serán divulgados sin su consentimiento, salvo requerimiento legal.

d) Registro de la denuncia;

- Se levantará un acta o formato de registro que contenga los datos básicos: nombre de la persona denunciante, hechos relatados, fecha y lugar de ocurrencia, así como las personas señaladas.
- Se asignará un folio único de atención, que servirá para dar seguimiento al caso.

e) Información y orientación;

- Se informará a la persona denunciante sobre sus derechos, las etapas del procedimiento y las instancias competentes para la atención del caso.
- Se le dará a conocer la posibilidad de recibir apoyo psicológico, jurídico y laboral.

f) Medidas de protección inmediata;

- En caso de riesgo, se implementarán de inmediato medidas de protección como reubicación laboral temporal, separación preventiva de la persona señalada, acompañamiento o resguardo de identidad.

g) Canalización;

- El caso será remitido de manera inmediata a la instancia competente (Contraloría Interna, Órgano de Control Municipal, Comisión de Honor y Justicia, o Ministerio Público, según corresponda) para iniciar la investigación correspondiente.

TÍTULO CUARTO
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO PRIMERO
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Artículo 15.- Con el fin de salvaguardar la integridad física, psicológica, laboral y social de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, el Ayuntamiento implementará las siguientes medidas de seguridad de manera inmediata y prioritaria:

I.- Protección de la víctima;

- a) Garantizar la confidencialidad de los datos personales y del procedimiento.
- b) Evitar la confrontación directa con la persona agresora durante el proceso.

II.- Reubicación laboral temporal:

- a) Cuando la víctima lo solicite, podrá ser reubicada en otra área de trabajo, sin que ello afecte sus derechos, salario o prestaciones.

III.- Separación preventiva de la persona señalada;

- a) En casos graves o de riesgo inminente, se podrá determinar la separación temporal del presunto agresor de sus funciones mientras dure la investigación.

IV.- Acompañamiento psicológico y jurídico;

- a) Proporcionar apoyo especializado a la víctima, para su recuperación emocional y asesoría legal en caso de que decida interponer denuncia penal.

V.- Protección contra represalias;

- a) Establecer medidas para impedir actos de intimidación, hostigamiento laboral o cualquier forma de represalia contra la persona denunciante o testigos.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LAS SANCIONES

Artículo 16.- Las conductas de hostigamiento y acoso sexual constituyen faltas graves que serán sancionadas de acuerdo con la normatividad aplicable, asegurando un debido proceso y con base en la gravedad de los hechos, las sanciones podrán ser:

I.- Amonestación privada o pública;

- a) Aplicable en registros de expedientes laborales de la persona infractora.

II.- Suspensión temporal;

- a) Separación del cargo sin goce de sueldo durante el tiempo que determine la autoridad competente.

III.- Remoción del cargo;

- a) Procederá en casos donde se acredite la responsabilidad del servidor público.

IV.- Inhabilitación;

- a) Impedimento para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión en el servicio público, conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

V.- Sanciones penales;

- a) Cuando la conducta constituya delito, se dará vista de inmediato al Ministerio Público, quien determinará la responsabilidad penal de la persona agresora de acuerdo con el Código Penal del Estado de México.

VI.- Reparación del daño;

- a) En su caso, se garantizará la reparación integral a la víctima, que podrá incluir medidas de restitución, rehabilitación y garantías de no repetición.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el H. Ayuntamiento de La Paz, Estado de México, y deberá publicarse en la Gaceta Municipal y en los medios oficiales de difusión del Ayuntamiento.

SEGUNDO. Las áreas de Recursos Humanos, Oficialía Mayor y demás dependencias municipales deberán adecuar sus manuales, códigos de conducta y reglamentos internos, a más tardar en un plazo de sesenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el mismo.

TERCERO. Cualquier situación no prevista en este Protocolo será resuelta por el Cabildo del H. Ayuntamiento de La Paz, conforme a la normatividad aplicable en materia de igualdad, derechos humanos y responsabilidades administrativas.

RÚBRICA

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA PAZ PERÍODO 2025-2027

MARTHA GUERRERO SÁNCHEZ

PRESIDENTA MUNICIPAL

HÉCTOR ESTRADA BALTAZAR

PRIMER SÍNDICO

MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ ROBLES

PRIMERA REGIDORA

KEVIN ÁNGEL MÉNDEZ RAMÍREZ

SEGUNDO REGIDOR

LUZ AMÉRICA YOLOTZI RICO MÉNDEZ

TERCERA REGIDORA

NELLY ELVIRA GONZÁLEZ RASGADO

CUARTA REGIDORA

MALENI MONDRAGÓN ARREDONDO

QUINTA REGIDORA

BRENDA ALEJANDRA CORONEL LÓPEZ

SEXTA REGIDORA

SERGIO RODRIGO FARFÁN ALEGRÍA

SÉPTIMO REGIDOR

IRENE MONTIEL GONZÁLEZ

OCTAVA REGIDORA

RAYMUNDO MORENO IBAÑEZ

NOVENO REGIDOR

SOTERO VERGARA BENÍTEZ

SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

Gaceta MUNICIPAL

HONORABLE AYUNTAMIENTO DE LOS REYES LA PAZ, ESTADO DE MÉXICO
ADMINISTRACIÓN 2025 - 2027

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



H. AYUNTAMIENTO
DE LA PAZ
2025 - 2027