



**COMISIÓN ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
NUEVO LEÓN**



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



PROTOCOLO

**PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL O LABORAL**



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
CEDHNL



COMISIÓN ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
NUEVO LEÓN

Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.

Introducción	3
Marco Normativo	4
En el ámbito internacional.....	4
En el ámbito nacional.....	6
En el ámbito local.....	8
Capítulo I. Disposiciones Generales	11
Capítulo II. Acciones de prevención de conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral	16
Capítulo III. Persona consejera en casos de hostigamiento y/o acoso sexual	17
Capítulo IV. Primer contacto de atención de casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral	19
Capítulo V. De la atención de los casos ante el Comité	20
Capítulo VI. De la atención de los casos ante el Órgano Interno de Control y/o Autoridad Investigadora	21
Capítulo VII. De la emisión de las medidas de protección	22
Capítulo VIII. De la valoración de las pruebas	23
Capítulo IX. De la substanciación, resolución y sanciones	24
Capítulo X. Hechos no previstos	25
Capítulo XI. Transitorios	25



INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo establece las acciones a realizar frente a casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral; en la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con el compromiso de prevenir que se produzcan situaciones que atenten contra la dignidad de las personas integrantes de este Organismo, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, en la moral, en la confianza y en la autoestima de las personas.

El Protocolo tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no re-victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la debida diligencia: y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan, se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, se establece la figura de persona consejera, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en el cuidado y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de un posible delito.

De esta manera ratificamos que en la Comisión Estatal de Derechos Humanos estamos a favor de una cultura de igualdad de género, comprometiéndonos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá "Cero Tolerancia" ante cualquier acto de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.



MARCO NORMATIVO

EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Asimismo, señala que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo, rápido y efectivo que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

Establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

Inciso b). Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; e

Inciso e). Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, practicada por cualesquier persona, organizaciones o empresas.

De igual manera menciona que los Estados Partes, tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Por último, menciona que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarles a las mujeres condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

f). El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y
Erradicar la Violencia Contra la Mujer
(Convención de Belém Do Pará)**



La Convención señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ordena que todo (País) Miembro para el cual este Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este sentido; así como tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.



EN EL ÁMBITO NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esa Constitución establece.

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.

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.

Ley Federal del Trabajo

La Ley señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Asimismo, menciona que el hostigamiento, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Igualmente, señala que el acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Siendo una obligación del patrón implementar, en acuerdo con los trabajadores, un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual.

La Ley también indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. De igual modo, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La Ley establece que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Asimismo, establece que, para efectos del hostigamiento el acoso sexual, se deberá:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones;
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;

En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea bofetada o presionada para abandonar el trabajo;

Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual; e

Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.



Ley General de Responsabilidades Administrativas

La Ley señala que los Órganos Internos de Control, serán competentes para implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Nacional Anticorrupción.

Asimismo, menciona que incurrirá en falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan las siguientes obligaciones:

Mantener la disciplina y respeto a las demás personas que ejercen un cargo público y particulares con los que llegare a tratar.

Denunciar actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, y que puedan constituir faltas administrativas; y



EN EL ÁMBITO LOCAL

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León

La Constitución de Nuevo León establece que los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía estarán con motivo del desempeño de su encargo, sujetos a las responsabilidades de los servidores públicos.

Ley que Crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos

La Ley establece que las relaciones laborales del personal que presta sus servicios a la Comisión, se regirán por las disposiciones establecidas en la ley del servicio civil.

Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León

El nombramiento de las trabajadoras y los trabajadores cesará cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera del lugar de trabajo.





Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León

La Ley señala como principios y directrices que rigen la actuación de los servidores públicos, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, transparencia, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Asimismo, señala que incurrirá en falta administrativa no grave, el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan al cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar.

Como medida de prevención el Órgano Interno de Control, implementará acciones para orientar el criterio que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus funciones; así mismo se emitirán los mecanismos adecuados para la prevención de actos u omisiones que pudiesen constituir responsabilidades administrativas.

Código Penal para el Estado de Nuevo León

La legislación penal en el Estado menciona que comete el delito de discriminación quien, por razón de origen étnico o nacional, idioma o lengua, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos humanos y libertades mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas, entre ellas el negar a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho.

Al responsable del delito de discriminación se le aplicará una pena de tres meses a un año de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo comunitario, y multa de veinticinco a doscientas cincuenta cuotas.

Al servidor público que, en ejercicio de sus funciones, por las razones previstas en el artículo 353 BIS, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho, se le aumentará en una mitad más la pena de prisión y se le impondrá la destitución e inhabilitación de uno a tres años, para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión pública.

También define que será responsable de hostigamiento sexual quien asedie a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales, religiosas, docentes, domesticas o de subordinación.

Si el hostigador fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además se le impondrá una pena de destitución e inhabilitación de dos a cinco años para desempeñar empleo, cargo o comisión públicos.

Por su parte, señala que comete el delito de acoso sexual quien por cualquier medio asedie, acose, se exprese de manera verbal o física de términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su consentimiento, se le impondrá una pena de dos a cuatro años de prisión y multa hasta de cincuenta cuotas.

Si el acosador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el cargo le proporcione, la pena se incrementará un tercio y se le destituirá de su cargo.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Esta Ley establece que la violencia laboral, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Por su parte, menciona que el hostigamiento sexual es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva de hecho a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El presente Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o Laboral, se emite de conformidad con el marco normativo referido y atendiendo a lo dispuesto en los artículos 10 y 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, donde menciona que los Órganos Internos de Control serán competentes para implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Estatal Anticorrupción, así como lo establecido por el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, que refiere como una obligación del patrón implementar, en acuerdo con los trabajadores, un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Protocolo establece las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir y atender la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León.

Artículo 2. Son objetivos del presente Código:

- a. Establecer medidas específicas para prevenir conductas y actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos, así como promover una cultura institucional con perspectiva de género y un entorno laboral libre de violencia.
- b. Contar con mecanismos para la difusión de la información, así como brindar las capacitaciones necesarias al personal que integra la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- c. Definir mecanismos para orientar y en su caso, brindar acompañamiento especializado (a la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, por medio de la designación de una persona consejera, la cual será parte de la Dirección del Centro de Atención a Víctimas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.



- d. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.
- e. Garantizar el debido proceso a las víctimas, así como a los presuntos responsables, declarando que habrá cero tolerancia ante cualquier acto de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.

Artículo 3. El presente Protocolo será aplicable a todo el personal que presta servicios para la Comisión Estatal de Derechos Humanos, independientemente de puestos jerárquicos y ubicaciones físicas, así como al personal de servicio social y prácticas profesionales.

Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a. **Acoso laboral (Mobbing).** Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- b. **Acoso Sexual.** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.
- c. **Autoridad Investigadora:** Coordinador (a) de la Unidad de Investigación del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, quien, en el ámbito de su competencia, se encargará de realizar la investigación y entregar el informe de presunta responsabilidad administrativa.
- d. **Autoridad Substanciadora:** Coordinador (a) de la Unidad de Substanciación del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, quien, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa. La función de la Autoridad



- Substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad Investigadora.
- e. **Autoridad Resolutora:** Es la encargada de la resolución y su vez de poner fin a los procedimientos de responsabilidad administrativa; emitiendo sanciones a la persona servidora pública que haya incurrido en las faltas establecidas en la Ley General y Local de Responsabilidades Administrativas.
 - f. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
 - g. **Código de Ética:** Al Código de Ética de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
 - h. **Comisión:** La Comisión Estatal de Derechos Humanos.
 - i. **Comité:** Al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
 - j. **Comunicación:** Se refiere a la forma que deberá de adoptarse medio de interacción con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
 - k. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
 - l. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
 - m. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.
 - n. **Denuncia:** La manifestación de hechos probablemente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que



implican actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Estatal de Derechos Humanos; sin embargo, en este supuesto, a la persona denunciante no le implica necesariamente una afectación directa a sus intereses.

- o. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- p. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- q. **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- r. **Formato de primer contacto:** Formato que será creado por el Comité y permite recoger la información sin necesidad de revictimizar con repeticiones innecesarias.
- s. **Hostigamiento Sexual.** Es el 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.
- t. **Queja:** Es la manifestación de hechos que hace del conocimiento la probable víctima, que implican posibles actos y/o conductas de discriminación.

hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Estatal de Derechos Humanos y que significa una afectación directa a los intereses de la presunta víctima.

- u. **Órgano Interno de Control:** Órgano encargado de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y es competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las personas servidoras públicas.
- v. **Persona consejera:** La persona designada por el Comité, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento u acoso sexual.
- w. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a 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 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.
- x. **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Laboral.
- y. **Reglamento:** Reglamento Interno del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, que establece los procedimientos de investigación, substanciación, resolución y sanciones, de conformidad con la Ley General y Local de Responsabilidades Administrativas.
- z. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- aa. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- bb. **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Comisión Estatal de Derechos Humanos.



- cc. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de hechos que probablemente implican actos y/o conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.
- dd. **Principios:** Los principios constitucionales e institucionales del servicio público señalados en el Código de Ética, así como los señalados en el artículo 7 de la Ley General y Local de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 5. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones de la Comisión, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral descritas en el Presente Protocolo.

Artículo 6. El Comité, Órganos, Direcciones y Unidades de la Comisión en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

Capítulo II.

ACCIONES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.

Artículo 7. Para prevenir las conductas y actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral se implementarán al interior de la Comisión, de manera sistemática las siguientes medidas.

- a. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
- b. Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.
- c. El Comité emitirá pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas y/o actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral, mismos que deberán difundirse al personal de la Comisión, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.





- d. Capacitar al personal de la Comisión que brindará orientación a las probables víctimas, a la persona designada como consejero (a) en casos de hostigamiento u acoso sexual, así como a quienes formen parte del Comité.
- e. Adoptar medidas de protección para las probables víctimas, así como medidas de contención en favor de las mismas, previa valoración por parte del Comité y/o de la Autoridad Investigadora.
- f. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral.

Capítulo III.

PERSONA CONSEJERA EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL

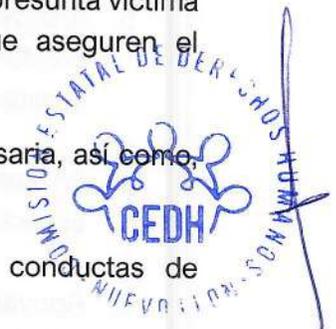
Artículo 8. El Comité designará a la persona consejera, que brindará orientación al personal de la Comisión, con el fin de que provean la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento o de acoso sexual. Estas personas realizarán la función de orientación a título voluntario, de manera solidaria y recibirán la capacitación necesaria para cumplir esta actividad. Dicha designación será mediante el voto de dos terceras partes de los integrantes del Comité y su integración y las sesiones se llevarán a cabo mediante lineamientos que se establezcan.

Artículo 9. La persona consejera proveerá la información necesaria y pertinente, en forma comprensible y completa a las y los servidores públicos que les consulten sobre las conductas relacionadas con el hostigamiento y el acoso sexual, así como de los mecanismos para, en su caso, presentar la queja correspondiente.

Artículo 10. La persona consejera orientará y en su caso, acompañará a la presunta víctima ante el Comité y proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 11. La persona consejera deberá contar con la preparación necesaria, así como, procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- b. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.





- c. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- e. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- f. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
- g. Comunicar a la presunta víctima, con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- i. Actuar sin recurrir a estereotipos.
- j. Proceder con sigilo la información a tratar por motivo de su encomienda.
- k. Manejar los datos personales con la debida confidencialidad, de conformidad con la ley de la materia.



Artículo 12. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a. Dar atención de primer contacto, proporcionándole el formato que para tal efecto creará el Comité a fin de obtener la información completa, clara, precisa, sin necesidad de revictimizar con repeticiones innecesarias.
- b. Analizar si en la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento y/o acoso sexual descritas en el Protocolo, con la finalidad de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- c. En caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- d. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la Autoridad Investigadora, en la toma de la declaración respectiva.





- e. Atender las exhortaciones o llamados del Comité y/o autoridad competente, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- f. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, conforme a las instrucciones que reciba por parte del Comité para actuar en determinado sentido.
- g. Hacer del conocimiento por escrito del Órgano Interno de Control cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo o del Código de Ética.
- h. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo.
- i. Turnar en un plazo no mayor de tres días naturales al Comité o al Órgano Interno de Control las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- j. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las quejas y/o denuncias previstas en el protocolo.



Artículo 13. Las personas que sean designadas como consejeras deberán capacitarse de manera continua y progresiva de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el Comité.

Capítulo IV.

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.

Artículo 14. Las denuncias podrán presentarse por la presunta víctima, tercera persona y/o mediante denuncia anónima a solicitud expresa de la persona denunciante, de conformidad con el artículo 91 de la Ley General y Local de Responsabilidades Administrativas, teniendo la facultad de acudir de manera escrita, por correo electrónico y/o por comparecencia a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera, en casos de hostigamiento y acoso sexual;
- b) Comité, u





c) Órgano Interno de Control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 15. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual. La persona consejera le auxiliará en la narrativa de los hechos; la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Artículo 16. Se deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario. En casos de hostigamiento y acoso sexual, la persona consejera, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

Artículo 17. Se garantizará a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia, referencias y pruebas que proporcione, así como de su declaración y/o narrativa de hechos.

Capítulo V.

DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS ANTE EL COMITÉ

Artículo 18. El Comité establecerá las directrices para que, en los procesos de entrevista a la probable víctima, a la persona presuntamente responsable y en su caso a las y los testigos, con la finalidad de que se favorezca un ambiente propicio y confidencial.

Artículo 19. El Comité realizará de manera expedita el análisis y valoración de los hechos que tenga conocimiento para proceder a establecer las medidas a que haya lugar y en su caso turnar la queja y/o denuncia ante la Autoridad Investigadora, con la finalidad de realizar la indagatoria correspondiente en base a la legislación de la materia.

Artículo 20. En los casos que así lo merite, las entrevistas podrán grabarse, con el consentimiento por escrito de las o los entrevistados y siempre que se cuente con voto por mayoría de los miembros del Comité, y tendrán, en su caso, el carácter de información confidencial, conforme las disposiciones en la materia.

Artículo 21. El Comité llevará un registro de las quejas y/o denuncias presentadas por posibles casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral, así como del resultado de los análisis, valoraciones y analizará las causas, modalidades y características de los mismos, con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención de los mismos.

En los casos en los que la recepción de la queja y/o denuncia, sea por parte de la Autoridad Investigadora, esta le dará vista al Comité para su conocimiento y su debido registro.

Artículo 22. El Comité procederá a dar vista, según corresponda, a la Unidad de Desarrollo Institucional para efectos laborales y/o ante el Órgano Interno de Control cuando se estime que implica posibles faltas de responsabilidad administrativa y/o delitos, los cuales actuarán conforme a sus procedimientos establecidos, siguiendo las recomendaciones que emita el Comité en su momento.

Artículo 23. Cuando el caso de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral implique la posible existencia de delitos, el Comité dará vista a la Unidad de Asuntos Jurídicos, para que ésta designe a la persona que acompañará a la probable víctima ante las autoridades competentes.

Capítulo VI.

DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Y/O AUTORIDAD INVESTIGADORA.

De la Investigación

Artículo 24. La recepción de denuncias y/o quejas será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el Órgano Interno de Control, cuya investigación correrá a cargo de la Autoridad Investigadora. Su presentación podrá realizarse:

- Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias.
- Por parte del Comité.
- De forma anónima, de conformidad con el artículo 91 de la Ley General y Local de Responsabilidades Administrativas.
- De manera escrita, por correo electrónico o por comparecencia.

Artículo 25. La Autoridad Investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 26. La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia y/o queja de la presunta víctima, cuyo proceso estará regulado en su reglamento.

Artículo 27. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Autoridad Investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 28. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda, de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 29. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, así como sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia y/o queja formulada.

Artículo 30. La Autoridad Investigadora, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos y realizará el informe de presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con su reglamento, del cual se le dará vista al Comité para su conocimiento.

Capítulo VII.

DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 31. El Comité o la Autoridad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección



correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima, éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y/o queja.

Artículo 32. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, la persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante el Comité o ante la Autoridad Investigadora.

Artículo 33. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Artículo 34. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprendiendo las siguientes:

- La reubicación física, cambio de área de trabajo o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona probable responsable;
- La autorización temporal a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- La restricción a la persona probablemente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Capítulo VIII.

DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

Artículo 35. La valoración de las pruebas será realizada conforme el proceso que establece el Órgano Interno de Control en su reglamento, ésta deberá hacerse con perspectiva de género, desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

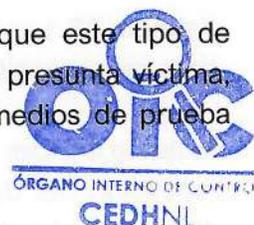
Artículo 36. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que se procurará que solo declare las veces estrictamente necesarias.

Se valorará la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición

inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello es consecuencia del temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 37. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 38. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.



Capítulo IX.

DE LA SUBSTANCIACIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIONES.

Artículo 39. La Autoridad Substanciadora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad Investigadora con perspectiva de género, cuyo proceso estará regulado en su reglamento.

Artículo 40. Se identificará la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Artículo 41. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Artículo 42. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, dada su naturaleza, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 43. La Autoridad Substanciadora es quien dirige y conduce el procedimiento de responsabilidad administrativa desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa, conforme al procedimiento establecido en su reglamento, la cual desahogará las pruebas y de encontrarse elementos, remitirá a la Autoridad Resolutora para el seguimiento correspondiente, dando vista al Comité para su conocimiento.





Artículo 44. La Autoridad Resolutora fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones respectivas, de conformidad a lo establecido en su reglamento, registrándolas en la Plataforma Digital Nacional que refiere la ley de la materia, dando vista al Comité de la resolución respectiva para su conocimiento.

Artículo 45. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Capítulo X.

HECHOS NO PREVISTOS

Artículo 46. Para las situaciones y hechos no previstos en el presente Protocolo será el Comité el encargado de analizarlos y determinar de manera colegiada lo conducente, observando las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

Capítulo XI TRANSITORIOS.

PRIMERO. El presente Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o Laboral, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Comisión, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. De conformidad con lo establecido en la fracción XI del artículo 37, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, se giren las instrucciones pertinentes para que la Unidad de Desarrollo Institucional en el ámbito de sus atribuciones, difunda al interior del Organismo el presente Protocolo.

CUARTO. Se instruya a través de la Unidad de Oficialía y Archivo para gestionar la publicación del presente Protocolo en el Periódico Oficial del Estado, de conformidad con





la fracción VI del artículo 39 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León.

QUINTO. En un plazo no mayor a treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado, se implementarán las siguientes acciones:

- a) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- b) Creación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- c) El Comité designará de la persona consejera para efectos del cumplimiento del presente Protocolo.

Así lo acuerda y firma el **C. Licenciado Jorge Eduardo Lara Wong, Titular del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos**, de conformidad con los artículos 7, 10 y 15, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, así como los numerales 29 y 31 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León. DOY FE. –

L'JELW.SRVT