









# Periódico Oficial

GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN



Monterrey, Nuevo León - Viernes - 23 de Abril de 2021

## Índice

-  **PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**
-  **PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**
-  **ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS**
-  **ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS**
-  **AYUNTAMIENTOS**
-  **FE DE ERRATAS**

TOMO CLVII  
 NUMERO  
**48**

Registrado como artículo de segunda clase el 18 de septiembre de 1963



Publicaciones ordinarias: **Lunes, Miércoles y Viernes**

DECRETO NÚM. 473. SE EXPIDE LA LEY DE JUICIO POLÍTICO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.....	30-39
DECRETO NÚM. 474. SE REFORMA EL PÁRRAFO TERCERO DEL ARTÍCULO 331 BIS 2 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.....	40-41
DECRETO NÚM. 475. SE REFORMA LA FRACCIÓN I DEL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 96, SE ADICIONA LA FRACCIÓN V AL ARTÍCULO 100 Y SE DEROGA LA FRACCIÓN II DEL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 96, DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.....	42-44
DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA PREVENCIÓN Y COMBATE AL ABUSO DE ALCOHOL Y DE REGULACIÓN PARA SU VENTA Y CONSUMO PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.....	45-49
ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO Y ANEXO.....	50-67
<b>• SECRETARÍA DE EDUCACIÓN</b>	
RESOLUTIVO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ACUERDO NÚMERO AM-III 178/2020 EXPEDIENTE NÚMERO L-166/2019. SE DETERMINA EL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE LA CARRERA TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN LOS TÉRMINOS DEL PROPIO ACUERDO.....	68-74
RESOLUTIVO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ACUERDO NÚMERO AM-III 179/2020 EXPEDIENTE NÚMERO L-167/2019. SE DETERMINA EL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE LA CARRERA TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO. EN LOS TÉRMINOS DEL PROPIO ACUERDO.....	75-81
RESOLUTIVO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ACUERDO NÚMERO ATSU-I 213/2021 EXPEDIENTE NÚMERO L-004/2021. SE DETERMINA EL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN LOS TÉRMINOS DEL PROPIO ACUERDO.....	82-91
RESOLUTIVO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ACUERDO NÚMERO ATSU-III 212/2021 EXPEDIENTE NÚMERO L-005/2021, SE DETERMINA EL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO, EN LOS TÉRMINOS DEL PROPIO ACUERDO.....	92-100
<b>• SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO.</b>	
COMISIÓN ESTATAL DE MEJORA REGULATORIA. CONVOCATORIA A CONSULTA PÚBLICA RESPECTO DEL PROYECTO DE REFORMA AL REGLAMENTO DE LA LEY AMBIENTAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.....	101





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**JAIME HELIODORO RODRÍGUEZ CALDERÓN, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 1, 81, 85 FRACCIONES I, X Y XXVIII, 87 Y 88 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN; 2, 4, 8, 13 Y 18 FRACCIÓN II, 20, 35, 37, 38, 39 Y 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN; 1, 2, 3, 4, 9, 14, 31, 33 FRACCIÓN XVII, 44 Y 45 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; 2, 3, 6 Y 7 DE LA LEY DEL INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES, Y**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.-** Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 1 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, estatuyen 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 la Constitución establece. Además, que 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.

**SEGUNDO.-** Que el artículo 4º de la Carta Magna Federal y el 1 de la Carta Magna Estatal, determinan que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

**TERCERO.-** Que de conformidad con el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena toda las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar esas formas de violencia.

**CUARTO.-** Que el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban la discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**QUINTO.-** Que el 25 de junio del 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado Mexicano, en sus observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, de asegurarse de que las mujeres víctimas de discriminación y de violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

**SEXTO.-** Que el 07 de noviembre del 2019, el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado Mexicano en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe Periódico de México, sobre el tema de la violencia contra las mujeres, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

**SÉPTIMO.-** Que el artículo 1 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, indica que dicha ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

**OCTAVO.-** Que el artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que todas las medidas que se deriven de la presente Ley garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

**NOVENO.-** Que el numeral 7 de la precitada ley estatal, estatuye que el motivo de esa ley, es promover acciones encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres que se presenta en los ámbitos familiar, en el laboral y docente, en el de la comunidad; y en el de las instituciones públicas y privadas.

**DÉCIMO.-** Que el artículo 9 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia determina que la violencia laboral también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

**DÉCIMO PRIMERO.-** Que el artículo 33 fracción XVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que le corresponde al Instituto Estatal de las Mujeres, diseñar los protocolos para la detección de la violencia contra las mujeres.

**DÉCIMO SEGUNDO.-** Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, prevé en su artículo 19, que la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establecerá las acciones conducentes para fomentar la igualdad sustantiva en los ámbitos, económicos, laborales, políticas, sociales y culturales. Y en su fracción X, en forma específica, estipula el deber de adoptar las medidas necesarias para buscar la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y hostigamiento.

2/5





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**DÉCIMO TERCERO.-** Que el Plan Estatal Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 establece el respeto y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de género como temas estratégicos que nutren y orientan, de manera transversal a cada uno de los capítulos que conforman ese documento.

**DÉCIMO CUARTO.-** Que de los criterios trasversales en derechos humanos del Plan Estatal de Desarrollo, destacan los siguientes:

- Institucionalizar los instrumentos jurídicos y mecanismo administrativos que garanticen el reconocimiento, respeto y protección de los derechos humanos.
- Promover y consolidar, hacia el interior de la administración estatal y la sociedad en su conjunto, una cultura del reconocimiento y defensa de los derechos humanos.
- Atender de forma prioritaria a los grupos en situación de vulnerabilidad y combatir todo tipo de discriminación.

**DÉCIMO QUINTO.-** Que de los criterios trasversales en igualdad de género del Plan Estatal de Desarrollo sobresalen los enunciados a continuación:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el acceso a una vida libre de violencia y la autonomía económica de las mujeres.
- Sensibilizar y difundir los temas relativos a los derechos humanos, igualdad y perspectiva de género, que propicien un cambio cultural en la sociedad.
- Promover que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en empleos formales de calidad, bien remunerados y que propicien la armonía entre la vida laboral, personal y familiar.
- Formar y capacitar al personal del servicio público estatal y municipal, para que promuevan actitudes y conductas sensibles al género.

**DÉCIMO SEXTO.-** Que el 19 de febrero del 2021, se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el Acuerdo Administrativo por el que se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estado de Nuevo León, cuya finalidad es, incidir en el comportamiento y desempeño de los servidores públicos para formar una ética e identidad profesional compartida, así como, un sentido de orgullo y pertenencia al servicio público del Estado. Según lo dispuesto en el artículo 18 de dicho Código de Ética, entre los temas que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada dependencia o entidad de la administración pública estatal, deberá considerar en la elaboración del Código de Conducta, se encuentra el siguiente: "1. Destacar el compromiso de la dependencia o entidad con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de intereses, la prevención de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual y acoso sexual y la no tolerancia a la corrupción".

**DÉCIMO SÉPTIMO.-** Que el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, derivado del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, específicamente en el Capítulo 3 denominado ¿Qué haremos para lograrlo?, indica como objetivo general del Programa,



Gobierno del Estado  
de Nuevo León  
Poder Ejecutivo

hacer efectiva la igualdad sustantiva en diversos ámbitos, como el laboral, de acceso a la justicia y a la seguridad pública, así como otros. A su vez, entre los objetivos, estrategias y líneas de acción para lograr ese objetivo general, estipula los siguientes:

- Objetivo 1, contribuir al empoderamiento económico de las mujeres impulsando acciones para su autonomía económica y patrimonial;
- Estrategia 1.4, impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y las necesidades económicas de las mujeres pertenecientes a grupos de atención prioritaria, y
- Línea de acción 1.4.2, promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de violencia laboral, particularmente en materia de acoso y hostigamiento.

**DÉCIMO OCTAVO.-** Que es necesario establecer una guía de actuación para los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que el Instituto Estatal de las Mujeres elaboró el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública Estatal.

**DÉCIMO NOVENO.-** Que el mencionado Protocolo tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de los servidores públicos, para brindar atención a las víctimas de las aludidas conductas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos.

**VIGÉSIMO.-** Que dado que el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito del trabajo son problemas que afectan e impiden el desarrollo de las personas, vulneran sus derechos a la integridad personal (física, psíquica y psicológica), a la libertad y a la seguridad personales, a la salud, al trabajo y a la vida privada, el presente Protocolo es un medio que coadyuva al Estado a eliminar esa forma de violencia que afecta el bienestar y desarrollo de las personas, tanto en el ámbito público como en el privado.

En virtud de lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

**ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO**

**PRIMERO.-** Se expide el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado.

**SEGUNDO.-** Se instruye a los Titulares de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, girar las instrucciones conducentes para el cumplimiento del Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado.

4/5



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Acuerdo 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 las dependencias y entidades de la administración pública estatal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.-** Las dependencias y entidades de la administración pública estatal informarán al Instituto Estatal de las Mujeres, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las siguientes acciones:

- I. El nombre de los integrantes del Comité Asesor de la dependencia o entidad, así como sus cargos;
- II. El anuncio oficial de la dependencia o entidad a sus empleados sobre el objeto del Comité Asesor y sus funciones, y
- III. El compromiso mensual de informar sobre los casos de denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en el Despacho del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León, en Monterrey, su capital a los 23-veintitrés días del mes de marzo de 2021-dos mil veintiuno.



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

JAIME HELIODORO RODRÍGUEZ CALDERÓN

EL C. SECRETARIO GENERAL DE  
GOBIERNO

ENRIQUE TORRES ELIZONDO

LA C. PRESIDENTA EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

MARTHA CECILIA REYES CRUZ

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL ACUERDO DEL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO, MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO, DE FECHA 23 DE MARZO DE 2021.





Gobierno del Estado  
de Nuevo León  
Poder Ejecutivo

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO

### Capítulo I Generalidades

#### Artículo 1. Objeto

El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública del Estado.

#### Artículo 2. Objetivos

Son objetivos de este Protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública estatal;
- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- III. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- IV. Llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública del Estado.

#### Artículo 3. Vías

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la administración pública estatal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia:

- I. Administrativa
- II. Laboral, o
- III. Penal.

#### Artículo 4. Personal al que aplica

Este Protocolo aplica para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal, para atender al personal que funjan como:

- I. Personal de confianza;
- II. Personal de base, y
- III. Personas contratadas por honorarios y quienes brinden servicios directos a la dependencia y entidad.

1113





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

Este Protocolo no podrá aplicarse cuando la persona acusada labore para una organización privada, caso en el cual se podrá integrar solamente un expediente por el Comité Asesor, para enviarlo a la organización o empresa de la cual dependa, para su conocimiento y exhorto a que en su caso ejerza las medidas que estime pertinentes jurídicamente.

**Artículo 5. Protección de datos**

La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la administración pública estatal, con motivo de la aplicación de este Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por las autoridades competentes.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

**Artículo 6. Términos**

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;
- II. Banco de datos: Banco de datos del Instituto Estatal de las Mujeres denominado BAESVIM;
- III. Comunicación asertiva: Forma de comunicación que deberá de adoptarse 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;
- IV. Comité Asesor: El Comité conformado en cada dependencia o entidad de la administración pública estatal, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- V. 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;



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

- VI. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- VII. Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité Asesor o de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- VIII. Dependencias: Las dependencias que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León;
- IX. 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;
- X. Entidades: Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León;
- XI. 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;
- XII. Formato de primer contacto: El formato elaborado por el Instituto que se utilizará para el registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XIII. Hostigamiento sexual: 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;
- XIV. Instituto: El Instituto Estatal de las Mujeres;
- XV. Órganos internos de control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidoras públicas;
- XVI. 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;
- XVII. Primer contacto: El momento dentro de la dependencia o entidad, preferentemente ante el Comité Asesor, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso

3/13





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda su caso;

- XVIII. Protocolo: El Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
- XIX. Registro: El Registro a cargo del Instituto Estatal de las Mujeres de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la administración pública del Estado; Mujeres de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la administración pública del Estado, con la información proporcionada por los Comités Asesores y los órganos de control interno;
- XX. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- XXI. Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XXII. Unidades de Igualdad de Género: Los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
- XXIII. Violencia de género: 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.

**Artículo 7. Principios y postulados**

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Perspectiva de género;
- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Presunción de inocencia;
- VII. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VIII. Prohibición de represalias;
- IX. Integridad personal;
- X. Debida diligencia;
- XI. No revictimización;
- XII. Transparencia, y
- XIII. Celeridad.



Gobierno del Estado  
de Nuevo León  
Poder Ejecutivo

**Artículo 8. Supletoriedad**

Para lo no previsto en el Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**Artículo 9. Observancia**

El Instituto, así como las dependencias y entidades de la administración pública estatal deberán promover y vigilar la observancia del Protocolo.

**Capítulo II**

**Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual  
en la Administración Pública del Estado**

**Artículo 10. Acciones de prevención**

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la administración pública estatal, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de los medios o canales de comunicación institucionales;
- II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- IV. Aplicar el Protocolo con pleno respeto de los derechos humanos;
- V. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- VII. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- VIII. Proporcionar al Comité Asesor los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**Artículo 11. Unidades de Igualdad de Género**

Las Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia y entidad de la administración pública estatal, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Capítulo III  
Comité Asesor**

**Sección I  
Funciones**

**Artículo 12. Integración**

Cada dependencia o entidad de la administración pública estatal deberá contar con un Comité Asesor, integrado por las siguientes personas:

- I. Una persona del área de recursos humanos que fungirá como Presidente;
- II. Una persona del área jurídica que fungirá como Secretario Técnico, y
- III. Una persona de la Unidad de Igualdad de Género que fungirá como vocal.

En el supuesto de que la dependencia o entidad de la administración pública no cuente con alguna de las áreas señaladas en las fracciones de este artículo, deberá ser suplido por el titular del órgano de control interno.

Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 13. Apoyo del Instituto**

Cuando no sea posible integrar un Comité Asesor por la dependencia o entidad, el Instituto otorgará el apoyo y asesoría a la víctima, con el objeto de orientarla, asesorarla en materia jurídica y otorgar apoyo psicológico mediante especialistas.

**Artículo 14. Pautas de conducta del Comité**

Las personas integrantes del Comité Asesor deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

- VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. Utilizar comunicación asertiva, y
- X. Escuchar de forma activa.

**Artículo 15. Funciones del Comité**

Son funciones del Comité Asesor en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Canalizar a la víctima si el caso lo amerita al Instituto para que se le brinde atención psicológica y asesoría jurídica;
- III. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Informar y orientar a las presuntas víctimas sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen en materia administrativa, laboral y penal;
- V. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;
- VI. Realizar en un plazo no mayor a tres días hábiles la entrevista sobre las denuncias de las que tenga conocimiento como atención directa del primer contacto;
- VII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VIII. Atender los exhortos o llamados para otorgar asesoría sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IX. Excusarse algún miembro del Comité Asesor de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- X. Hacer del conocimiento por escrito al órgano interno de control y/o de quien presida el Comité Asesor cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación de este Protocolo;
- XI. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- XII. Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que se determine y enviar mensualmente dichos registros al Banco de Datos del Instituto, y
- XIII. Dar seguimiento a las denuncias.

7/13





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**Artículo 16. Registro de las personas integrantes de los Comités**

El Instituto llevará un registro de los integrantes de los Comités Asesores. Además, propiciará la colaboración entre dependencias y entidades de la administración pública estatal, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Artículo 17. Capacitación para integrantes de los Comités**

Las personas integrantes de los Comités Asesores deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

**Sección II**

**Vías o instancias posibles de atención**

**Artículo 18. Instancias posibles**

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- I. Comité Asesor;
- II. Órgano interno de control;
- III. Recursos Humanos de la dependencia o entidad;
- IV. Área Jurídica de la dependencia o entidad;
- V. Instituto;
- VI. Secretaría de Administración, y
- VII. Fiscalía General de Justicia del Estado.

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

**Artículo 19. Orientación**

La presunta víctima recibirá la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Artículo 20. Narrativa de hechos**

El Comité Asesor atenderá la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

**Sección III**

**Atención especializada**

**Artículo 21. Atención de especialistas**

En la atención de Primer contacto, el Comité Asesor deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario.



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

El Comité Asesor garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

#### **Artículo 22. Instituciones**

Las dependencias o entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas o del Instituto en materia de trabajo social, psicología o asesoría jurídica.

### **Sección IV Etapa de Orientación**

#### **Artículo 23. Primer contacto**

La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que la presunta víctima puede tener con el Comité Asesor respecto a la prevención y atención de actos que puedan constituir hostigamiento sexual o acoso sexual.

#### **Artículo 24. Objeto de la etapa de orientación**

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Orientar a la presunta víctima sobre las conductas que se consideran como hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género;
- II. Explicar las diferentes alternativas a las que puede acudir, y
- III. Referir a la presunta víctima para apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando a juicio de quienes integran el Comité Asesor lo consideren oportuno.

#### **Artículo 25. Medios para primer contacto**

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial, acudiendo con alguno de los integrantes del Comité Asesor o ante el Comité Asesor;
- II. Vía correo electrónico;
- III. Vía telefónica, o
- IV. Por whatsapp

#### **Artículo 26. Ausencia de solicitud de información**

En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación, únicamente se registrarán los siguientes datos generales:

- I. Edad;
- II. Género, y
- III. Dependencia o entidad a la que pertenece.

9/13





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

Esta información general se requerirá para el control, estadísticas y el estudio de la violencia de género, a fin de realizar programas respectivos de prevención de acuerdo a lo previsto en el presente Protocolo.

**Capítulo IV**  
**Expediente del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

**Sección I**  
**De la atención ante el Comité Asesor**

**Artículo 27. Denuncia**

Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité Asesor por medio del formato de primer contacto o mediante denuncia anónima.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité Asesor deberá informarle respecto del procedimiento que se va a iniciar ante el órgano de control interno de la dependencia o entidad, y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

**Artículo 28. Remisión de denuncia**

El Comité Asesor podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, pudiendo remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad competente, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

**Artículo 29. Caso de omisiones**

La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso que de la misma se identifique la falta de algún elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes.

**Artículo 30. Prevenciones**

El Comité Asesor tomará en cuenta los elementos aportados en la denuncia y emitirá a la presunta víctima la asesoría respecto a la denuncia. Además, podrá recomendar al área de recursos humanos de la dependencia o entidad, medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Artículo 31. Acciones del Comité Asesor**

El Comité Asesor:

- I. Brindará orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa;
- II. Gestionará terapia o ayuda profesional para la presunta víctima;



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

- III. Solicitará al área de recursos humanos de la dependencia o entidad, que adopten medidas laborales temporales y efectivas para proteger a la víctima, en el caso de estimarlo necesario, y
- IV. Recibirá la denuncia formal cuando la persona decida seguir la ruta de una queja administrativa y remitirá el expediente al órgano interno de control o al área jurídica, recursos humanos u homóloga.

**Artículo 32. Prohibida la conciliación y mediación**

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera recomendar por el Comité Asesor la conciliación o mediación entre las partes, sin excepción.

**Artículo 33. Registro de casos**

Los Comités Asesores llevarán un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Dichos registros servirán para el reporte mensual que será enviado por el Comité Asesor al Instituto para su registro en el Banco de datos.

**Artículo 34. Derechos de las partes**

Serán derechos para cualquiera de las partes involucradas:

- I. **Derecho al trato digno y sin discriminación;**
- II. **Derecho a la presunción de inocencia:** Hasta que se demuestre lo contrario, la persona presunta responsable tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente, de igual manera sucede con la persona denunciante respecto a la veracidad de sus declaraciones;
- III. **Derecho a la protección de la información:** se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos;
- IV. **Derecho de protección a la integridad:** Se velará para que ninguna de las personas que intervienen en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas previamente mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo las conductas mencionadas, y
- V. **Derecho al debido proceso:** En el supuesto de la denuncia sea remitida o presentada ante el órgano de control interno, el procedimiento deberá realizarse con imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.

11/13





Gobierno del Estado  
de Nuevo León  
Poder Ejecutivo

## Sección II Remisión de expediente y vías

### Artículo 35. Vista al órgano interno de control

El Comité Asesor una vez integrado el expediente con la información y pruebas, dará vista al órgano interno de control en lo que corresponde a la parte administrativa, para que inicie la investigación correspondiente, y en el caso que proceda el procedimiento de responsabilidad administrativa para que se finquen las responsabilidades administrativas a que haya lugar, e impongan las sanciones administrativas respectivas, cuando cuente con elementos que advierten conductas que son susceptibles de responsabilidad administrativa.

### Artículo 36. Orientación penal

Cuando en el caso se observe que los casos de acoso sexual o de hostigamiento sexual son perseguibles como un delito, se orientará jurídicamente a la víctima para que proceda también si así lo desea a iniciar la acción penal por su cuenta y voluntad, pudiendo contar con el apoyo jurídico del Instituto y de las instituciones públicas y privadas que brinden asesoría jurídica en materia penal.

### Artículo 37. Canalización laboral del expediente

El Comité Asesor en todos los casos deberá proporcionar copia del expediente integrado, al área de Recursos Humanos de la dependencia o entidad, para que adopten medidas laborales temporales y efectivas para proteger a la víctima. Igualmente el área de Recursos Humanos enviará una copia del expediente a la Secretaría de Administración para el efecto de que tomen las medidas inmediatas de carácter laboral y económicas factibles, respecto a la persona denunciada.

### Artículo 38. Medidas de apoyo no implican sanción

Las medidas de apoyo que se adopten, no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte derivada de un procedimiento.

### Artículo 39. Reincidencia

En caso de reincidencia, el Comité Asesor deberá de señalar dicha circunstancia en el expediente que será remitido al órgano de control interno.

## Capítulo III Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

### Artículo 40. Programas anuales de capacitación

Las dependencias y entidades deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las personas integrantes de los Comités Asesores, las unidades de igualdad de género y los órganos internos de control, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

**Artículo 41. Contenidos sugeridos por el Instituto**

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

**Artículo 42. Cursos del Instituto**

El Instituto pondrá a disposición de las dependencias y entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad.

**Capítulo IV**

**Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**Artículo 43. Registro estadístico**

Los Comités Asesores de cada dependencia o entidad llevarán un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el cual constarán los tipos principales de vulneraciones, así como la información que determine el Instituto.

Este registro estadístico se informará mensualmente al Instituto a efecto de que se integre al Banco de Datos.

**Artículo 44. Registro de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual**

Los Órganos internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

**Artículo 45. Informe anual**

El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado.