

Año: 2023

Expediente: 16667/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL DE LA LXXVI LEGISLATURA,

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA POR LA QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO DE ACOSO PARA EL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, LA CUAL CONSTA DE 46 ARTÍCULOS Y 2 ARTÍCULOS TRANSITORIOS. SE TURNA CON CARÁCTER DE URGENTE

INICIADO EN SESIÓN: 08 DE MARZO DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

**C. DIP. MAURO GUERRA VILLARREA
PRESIDENTE DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
PRESENTE. -**



Los suscritos integrantes del Grupo Legislativo de esta LXXVI Legislatura, nos permitimos proponer el siguiente proyecto de iniciativa por el cual se crea el Protocolo de Acoso para el H. Congreso del Estado de Nuevo León, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León acudimos a esta soberanía a presentar iniciativa con proyecto de decreto por el que se crea el Protocolo de Acoso para el H. Congreso del Estado de Nuevo León, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad el acoso está muy presente en la vida de las ciudadanas y los ciudadanos, la finalidad de sufrir cualquier tipo de acoso empieza por la constante persecución y el hostigamiento que se ejerce sobre un individuo, por lo general con el fin de obtener determinados resultados que lamentablemente terminan afectando la vida de la persona.

Hablar de acoso es una cuestión que por desgracia está muy presente en la actualidad. De ahí la necesidad de establecer protocolos de acoso en las empresas. Para la prevención de riesgos laborales, creemos que este tipo de protocolos son muchas veces pasadas por alto. Sin embargo, existe toda una normativa que obliga a las compañías a prevenir cualquier tipo de acoso sea por discriminación, laboral, sexual o incluso violencia de género o violencia política. Con este fin se crean los protocolos de acoso laboral en los que queremos enfocar a eliminar todo acto que afecte la estancia del individuo.

El definir un protocolo de acoso consiste en la creación de un documento en el que se establezcan políticas que contribuyan a la hora de mantener un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso. Además, en el caso de que se produjeran, existiría un protocolo de actuación y a través del documento se conocen los procedimientos a seguir para poder tratar el problema de forma adecuada y poder así corregirlo lo más pronto posible.

El prevenir y velar para que en la organización el ambiente este exento de acoso laboral, sexual, discriminatorio o incluso

de violencia de género o política. Asimismo, el protocolo de acoso busca contar con un procedimiento que regule que hacer y cómo ante un caso de acoso que además sería bastante beneficioso para todos.

Por otro lado, no debemos olvidarnos tampoco que el tema del acoso, no es un algo ligero que se pueda dejar sin tomar en cuenta. Sin embargo, es importante y obligatorio contar con un protocolo de acoso que defienda a quienes se ven violentados, porque los respetos de su intimidad en muchas ocasiones quedan impunes y lamentablemente quedan en el olvido o como una historia más que contar.

Como integrantes del H. Congreso del Estado de Nuevo León, la prevención de riesgos es primordial para la estancia de quienes se encuentran realizando funciones y contar con este tipo de protocolos es fundamental para cualquier persona poder estar libre de cualquier tipo acoso discriminatorio, sexual o incluso de violencia que vulnere la estancia de la persona en el H. Congreso del Estado de Nuevo León. Es por ello que acudimos a promover la siguiente iniciativa de ley:

DECRETO

ÚNICO. - Se expide el Protocolo de Acoso para el H. Congreso del Estado de Nuevo León, en los siguientes términos:

PROCOLO DE ACOSO PARA EL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

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, violencia de género y violencia política por razón de género en el H. Congreso del Estado de Nuevo León.

2.- Son objetivos del presente Protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas y actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral, violencia de género

y violencia política por razón de género en el H. Congreso del Estado de Nuevo León, así como promover una cultura institucional con perspectiva de género y un entorno laboral libre de violencia;

- II. Definir mecanismos para orientar y en su caso, acompañar ante las autoridades competentes al o la denunciante de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género;

- III. Establecer procedimientos que permitan brindar orientación al o la denunciante de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género, que propicien el acceso a la justicia y a la protección física y psicológica de la presunta víctima;

- IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior del Congreso que puedan conocer y en su caso investigar o sancionar la discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género;

- V. Contar con mecanismos para la difusión de la información, así como brindar las capacitaciones necesarias al personal que integra el H. Congreso del Estado de Nuevo León;
- VI. 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.

3.- El presente Protocolo será aplicable a todo el personal que labore o que presta servicios para el H. Congreso del Estado de Nuevo León, independientemente puestos jerárquicos y ubicaciones físicas, así como el personal de servicio social y prácticas profesionales.

4.- La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio al cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Congreso tiene que observar en los procedimientos de imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

5.- El Congreso llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido víctimas de discriminación, hostigamiento o acoso sexual y laboral, violencia de género o violencia política por razón de género en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo comisión o funciones en el servicio público o bien, al acudir a solicitar un trámite o servicio público al H. Congreso del Estado de Nuevo León.

6.- La información que se obtenga, genere o resguarde por las direcciones u órganos del Congreso con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivo y otra normativa aplicable.

El nombre de la víctima de hostigamiento o acoso sexual y laboral y/o violencia de género, tendrá carácter de información confidencial para evitar que se agraven sus condiciones o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no cause estado la correspondiente resolución sancionatoria.

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.

7.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral.**- Acción verbal o psicológica, de una persona o un grupo de personas, de índole sistemática que se presenta dentro de una relación laboral ya sea en el lugar de trabajo o que tengan una conexión de trabajo , con el objetivo de intimidar, opacar, humillar, ofender, 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 sistemáticamente, 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;

- II. **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;
- III. **COCRI:** Comisión de Coordinación y Régimen Interno del H. Congreso del Estado de Nuevo León;
- IV. **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;
- V. **Código de ética:** Al Código de Ética del H. Congreso del Estado de Nuevo León;

- VI. **Comité:** Al Comité de Ética y Prevención de Conflictos del H. Congreso del Estado de Nuevo León
- VII. **Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- VIII. **Congreso:** H. Congreso del Estado de Nuevo León;
- IX. **Denuncia:** La manifestación de los 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 al H. Congreso del Estado de Nuevo León; sin embargo, en este supuesto, a la persona denunciante no le implica necesariamente una afectación directa a sus intereses;
- X. **Denunciante:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- XI. **Discriminación:** La distinción explícita entre grupos de personas, como resultado de la cual los individuos de

algunos grupos tienen menos capacidad que los de otros para ejercer sus derechos;

- XII. **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;
- XIII. **Equidad de género:** Distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres;
- XIV. **Fiscalía:** Fiscalía General del Estado de Nuevo León;
- XV. **Hostigamiento laboral:** 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;
- XVI. **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio de 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;

- XVII. **Medidas de protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica del o la denunciante a efecto de garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y la no discriminación;
- XVIII. **Medidas de no repetición:** Las que resulten necesarias establecer dentro de la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, que tiene como objetivo evitar la reiteración de hechos violatorios de derechos humanos;
- XIX. **Obstrucción:** Conjunto de acciones tendientes a inhibir la presentación de denuncias o el seguimiento por parte de cualquier servidor público del Ente hacia la víctima;
- XX. **Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control del H. Congreso del Estado de Nuevo León;
- XXI. **Persona Consejera:** La persona designada por el Comité, que orientará y acompañar a la presunta víctima por hostigamiento u acoso sexual;
- XXII. **Perspectiva de género:** Concepto que 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;

- XXIII. **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención y Atención y sanción de casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Laboral;
- XXIV. **Queja:** Es la manifestación de los 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 al H. Congreso del Estado de Nuevo León y que significa una afectación directa a los intereses de la presunta víctima;
- XXV. **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el servicio público del Congreso;
- XXVI. **Recivtimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

- XXVII. **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;
- XXVIII. **Violencia de género:** Actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres;
- XXIX. **Violencia política por razón de género:** Acciones y omisiones, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales, tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.

8.- En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- I. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- II. Confidencialidad;
- III. Debida diligencia;

- IV. Discrecionalidad;
- V. Igualdad de género;
- VI. Integridad personal;
- VII. Presunción de inocencia;
- VIII. Prohibición de represalias;
- IX. Pro persona; y
- X. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

9.- 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, acoso sexual o laboral descritas en el Presente Protocolo.

10.- Lo no previsto en este protocolo será sujeto a lo establecido en el Código de Ética del H. Congreso del Estado de Nuevo León.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas

11.- La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Órgano Interno de Control, a través de los titulares de las Jefaturas

12.- El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus competencias promoverá y vigilará la observancia del Protocolo, a través de los titulares de las Jefaturas.

CAPÍTULO II

SECCIÓN PRIMERA

LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y

VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL CONGRESO DEL ESTADO

13.- El Congreso a través de la COCRI, para prevenir las conductas y actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral, violencia política o violencia por razón de género, se implementarán al interior del H. Congreso del Estado de Nuevo León, realizará al menos las siguientes acciones:

- I. Adoptar por los diputados, los titulares de las áreas administrativas y legislativas, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género, que deberá comunicarse a las y los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Asegurar que el personal de primer ingreso reciba la capacitación para su incorporación al servicio público en el Congreso del Estado y la totalidad del personal reciba una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento y

acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género;

- III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, la violencia de género y la violencia política por razón de género;
- IV. Adoptar medidas protectoras para la o el denunciante y/o víctima; y
- V. Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y/o violencia política por razón de género;
- VI. Diseñar una campaña de difusión del Protocolo a efecto de que el personal del Congreso conozca el proceso a seguir en casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género.

14.- El Órgano Interno de Control dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política

por razón de género, y hará público el reporte de resultados de éstas.

SECCIÓN SEGUNDA

ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

15.- El Congreso deberá incluir en sus programas anuales, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el protocolo.

16.- Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el Congreso deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Secretaría.

17.- La Secretaría pondrá a disposición del Congreso, cursos en materia de hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y violencia política por razón de género, para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el Congreso.

CAPITULO III

SECCIÓN PRIMERA

PERSONA CONSEJERA EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL

18.- El Comité designará a la persona consejera, que brindará orientación al personal del H. Congreso. 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.

19.- 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.

20.- 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.

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

- I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- II. Respetar la expresión de sentimiento sin proferir juicios de valor.
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- V. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- VI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.

- VII. Comunicar 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. Actuar sin recurrir a estereotipos.
- X. Proceder con sigilo la información a tratar por motivo de su encomienda.
- XI. Manejar los datos personales con la debida confidencialidad, de conformidad con la ley de la materia.

22.- Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto, proporcionándole el formato para que tal efecto creará el Comité a fin de obtener la información completa, clara, precisa sin necesidad de revictimizar con repeticiones innecesarias.
- II. 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.

- III. En el caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada correspondiente.
- IV. 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.
- V. Atender las exhortaciones o llamados del Comité y/o autoridad competente, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- VI. Excusarte 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.
- VII. Hacer del conocimiento por escrito del Órgano Interno de Control cuando el Comité o algún servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo o del Código de Ética.
- VIII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo.
- IX. 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.

- X. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las quejas y/o denuncias previstas en el protocolo.

23.- 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.

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

24.- 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 art 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:

- I. Persona consejera, en casos de hostigamiento y acoso sexual
- II. Comité; u
- III. Órgano Interno de Control.

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

25.- 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.

26.- 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.

27.- 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 IV INVESTIGACIÓN Y SUBSTANCIACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

SECCIÓN PRIMERA INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

28.- El Órgano Interno de Control acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la presentación de la denuncia por parte de la o el interesado.

29.- Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas sobre actos que pudieran configurar hostigamiento o acoso sexual o laboral, violencia de género y/o violencia política por razón de género, serán conducidas por las autoridades que corresponda, de manera que la o el denunciante no sufra un mayor agravio.

En caso de que la denuncia no cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de modo, tiempo y lugar, el titular de la Investigación del Órgano Interno de Control, podrá solicitar la presentación de la o el denunciante o víctima para dichos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Se evitará en lo posible, que la o el denunciante o víctima declare en más de una ocasión o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la denuncia. De igual forma, las autoridades del Órgano Interno de Control se abstendrán de utilizar estereotipos de género, realizar juicios de valor por conductas o comportamientos, así como de realizar

actos o diligencias que conlleven a la revictimización de la o el denunciante.

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

31.- Si durante la investigación llegara a existir un riesgo a la integridad física, moral o psicológica de la o el denunciante o víctima, así como sus condiciones laborales o pueda verse afectada su esfera de derechos, el Órgano Interno de Control solicitará, con el consentimiento de la o el denunciante o víctima, a las áreas competentes del Congreso en el ámbito de sus atribuciones, la adopción de medidas de protección, que serán pertinentes, razonables, proporcionales y temporales.

32.- El Órgano Interno de Control llevará a cabo el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación en casos de hostigamiento y acoso sexual y violencia de género.

33.- El Órgano Interno de Control presentará una denuncia ante la Fiscalía en caso de que, en el procedimiento de responsabilidad administrativa, se encuentre la comisión de algún delito contenido en el Código Penal.

34.- En los procedimientos de responsabilidad administrativa derivados de conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, violencia de género y/o violencia política por razón de género, se deberá otorgar un valor preponderante al dicho o declaración de la o el denunciante o víctima, sin perjuicio de considerar y ponderar los diversos elementos de convicción y de prueba material del procedimiento.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

35.- La valoración de las pruebas 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.

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 procurara 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.

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

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,

SECCIÓN TERCERA

DE LA SUBSTANCIACIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIONES

39.- La Autoridad Substanciadora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad Investigadora con perspectiva de género.

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.

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.

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

43.- La autoridad substanciadora es quien dirige y produce el procedimiento de responsabilidad administrativa desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa, la cual desahoga las pruebas y de encontrarse elementos, remitirá a la autoridad resolutoria para el seguimiento correspondiente, dando vista a COCRI para su conocimiento.

44.- El Órgano Interno de Control determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad a la normativa aplicable.

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 V

REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZÓN DE GÉNERO

46.- El Titular del Órgano Interno de Control contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia de género y/o violencia política por razón de género, sus modalidades en el servicio público, causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos. La versión pública de este, se difundirá en las páginas del Congreso y del Órgano Interno de Control.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, Violencia de Género y Violencia Política por Razón de Género entrará en

vigor al día siguiente su publicación en el Periódico Oficial del Estado.




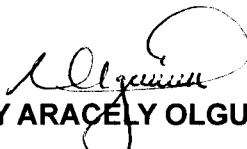
SEGUNDO. - La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Congreso, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

MONTERREY, NUEVO LEÓN A MARZO DE 2023

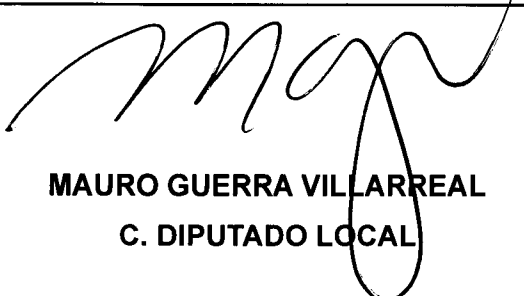

A T E N T A M E N T E

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



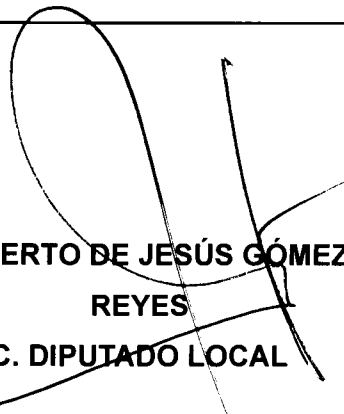



**ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
C. DIPUTADA LOCAL**

 AMPARO LILIA OLIVARES CASTAÑEDA C. DIPUTADA LOCAL	 MYRNA ISELA GRIMALDO IRACHETA C. DIPUTADA LOCAL
 ADRIANA PAOLA CORONADO RAMIREZ C. DIPUTADA LOCAL	 NANCY ARACELY OLGUIN DIAZ C. DIPUTADA LOCAL

**CARLOS ALBERTO DE LA FUENTE FLORES
C. DIPUTADO LOCAL**

 MAURO GUERRA VILLARREAL C. DIPUTADO LOCAL	 LUIS ALBERTO SUSARREY FLORES C. DIPUTADO LOCAL
---	--



 MAURO ALBERTO MOLANO NORIEGA C. DIPUTADO LOCAL	 FERNANDO ADAME DORIA C. DIPUTADO LOCAL
 GILBERTO DE JESÚS GÓMEZ REYES C. DIPUTADO LOCAL	 FÉLIX ROCHA ESQUIVEL C. DIPUTADO LOCAL
 EDUARDO LEAL BUENFIL C. DIPUTADO LOCAL	 DANIEL OMAR GONZÁLEZ GARZA C. DIPUTADA LOCAL

