



Reforma aprobada mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026 publicada en los Estrados del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León en fecha 24 de julio de 2026.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIAS Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE NUEVO LEÓN

INTRODUCCIÓN

El Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León tiene el compromiso de realizar las acciones necesarias para ser un espacio libre de discriminación y violencia para todas las personas que laboran en este organismo autónomo, así como para la ciudadanía en general. Por tal motivo, el presente Protocolo es una herramienta para garantizar la prevención, atención, sanción y reparación de las conductas de acoso laboral, acoso sexual, conflicto laboral, discriminación, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual y violencia laboral que sean ejercidas o recibidas por parte de alguna persona que labore en el Instituto.

Lo anterior surge a partir del reconocimiento de las obligaciones del Instituto en materia de derechos humanos laborales, toda vez que este organismo autónomo tiene la obligación de facilitar los mecanismos necesarios para asegurar el libre y pleno ejercicio de las funciones institucionales. En ese sentido, este Protocolo atiende lo dispuesto en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual se toma como modelo para regular la prevención y atención de los casos de discriminación y violencia en las dinámicas laborales, a partir de un enfoque de derechos humanos y una perspectiva interseccional de género e interculturalidad para lograr una respuesta institucional pertinente y efectiva ante las conductas materia del Protocolo.

Las disposiciones contenidas en este Protocolo son parte de un esfuerzo para lograr un cambio sustantivo orientado a generar condiciones laborales más armónicas, de tal forma que las pautas contenidas en los cinco títulos que lo conforman están formuladas para brindar claridad, así como para asegurar la protección necesaria a las personas víctimas o agraviadas. En suma, es una vía para consolidar una actuación consecuente con la obligación de garantizar los derechos humanos laborales, con atención en todo momento al principio *pro persona* para fortalecer una cultura institucional que fomente el respeto para todas las personas.



TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Primero Del objeto del protocolo y ámbito de aplicación

Objetivo

Artículo 1. El presente protocolo tiene como objetivos:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Establecer las definiciones que describen los factores de riesgo psicosocial, y los actos de discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral, violencia laboral o conflicto laboral, así como todas aquellas que impliquen violencia múltiple en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León, y establecer las medidas de prevención de dichos actos.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. Fomentar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades y en los principios de la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León, así como garantizar y preservar condiciones que favorezcan a un clima laboral seguro y libre de violencias.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. Establecer las bases para identificar, analizar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable, en congruencia con la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- IV. Difundir los procedimientos a seguir para la atención de primer contacto que se tenga con la persona víctima o agraviada que requiera orientación o que desee presentar una queja o denuncia por conductas de discriminación, violencia múltiple, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral, violencia laboral, conflicto laboral o prácticas opuestas al entorno organizacional favorable en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- V. Establecer las reglas de actuación de las autoridades responsables de brindar orientación, canalización, acompañamiento y seguimiento a la**



persona víctima o agraviada; así como, de investigar y sancionar las conductas de discriminación, violencia múltiple, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral, violencia laboral o conflicto laboral dentro del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VI. Implementar** mecanismos para la difusión del protocolo, **y garantizar la capacitación de las personas trabajadoras del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VII. Definir las bases para brindar atención psicológica a la persona trabajadora y a la persona víctima o agraviada; así como, para la emisión de dictámenes periciales psicológicos en la materia.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VIII. Establecer el procedimiento para atender a las personas trabajadoras que hayan presenciado o vivido, durante o con motivo del trabajo, un acontecimiento traumático severo.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IX. Establecer el procedimiento para la canalización de la persona víctima o agraviada en caso de que requiera atención especializada (médica, psicológica, entre otras).**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- X. Determinar el proceso de identificación de factores de riesgo.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XI. Definir el procedimiento para brindar apoyo a la persona víctima o agraviada en la elaboración de un plan de seguridad que le permita identificar el o los riesgos a los que está expuesta y establecer estrategias para su mitigación.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XII. Precisar las medidas cautelares y de protección que pueden solicitarse en los procedimientos relacionados con conductas de discriminación, violencia múltiple, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral, violencia laboral o conflicto laboral dentro del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**

Aplicación

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 2. Las disposiciones establecidas en este protocolo son de orden público y observancia general **la persona trabajadora** que:



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Desempeñan **un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza, ya sea de manera permanente o eventual, en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**
- II. Se encuentran en condición estudiantil. Sea que presten servicio social, realicen prácticas, pasantías, voluntariado o participen en alguna actividad institucional de manera transitoria.
- III. Establezcan una interacción temporal en su calidad de postulantes a alguna vacante, en su condición de personas proveedoras o prestadoras de servicio durante los procesos a cargo de la Dirección de Administración del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
- IV. Funjan como titulares y representantes de: partidos políticos, asociaciones civiles que pretenden constituirse como partido político local, asociaciones políticas estatales, candidaturas y aspirantes a candidaturas independientes, observación electoral, medios de comunicación, las partes de los mecanismos de participación ciudadana, las contralorías sociales y las demás que tengan una interacción con personal del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.

En el caso de las personas a que se refiere las fracciones II, III y IV de este artículo, únicamente estarán sujetas a los derechos y obligaciones establecidos en este protocolo con excepción de lo previsto en el Título Cuarto de este cuerpo normativo. Respecto a su responsabilidad se registrará conforme a lo previsto en el contrato de prestación de servicios profesionales, así como, en su caso, los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas, de investigación o de cualquier otra índole, siendo responsables por las conductas que realicen conforme a la normatividad aplicable.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para efectos de lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de Administración y la Unidad de Desarrollo Institucional del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León garantizarán que, en la celebración de los contratos con independencia de si es individual o con personas morales, las personas que acudan o interactúen con personal de este Instituto conozcan y cumplan la Política de Igualdad, **No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales**, así como las normas previstas en este protocolo en términos de este artículo. De tal forma que se garantice dar aviso y estar al tanto de la actuación de terceras personas con quienes se establezca una interacción como una medida de corresponsabilidad para la concreción, viabilidad y sostenibilidad de este protocolo.

Ámbito de aplicación



Artículo 3. El presente protocolo abarca la protección de las personas servidoras públicas del Instituto Local en el ámbito laboral comprendido en:

- I. Instalaciones institucionales y órganos desconcentrados.
- II. Durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades de índole laboral o aquellas interacciones sociales que estén asociadas.
- III. En las comunicaciones formales e informales relacionadas con personal de trabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación.
- IV. En alojamientos cubiertos por el Instituto Local como viáticos.
- V. Durante el desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo.
- VI. Actividades recreativas organizadas con el personal por parte del Instituto Local o vinculadas con alguna instrucción institucional.

Glosario.

Artículo 4. Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. Siglas y abreviaturas:
 - a. **Código de Ética.** Código de Ética y Conducta del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
 - b. **Comité de Igualdad Laboral.** Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - c. **Consejerías Electorales. Consejeras y Consejeros del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - d. **Consejo General.** Consejo General del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - e. **Dirección Jurídica:** Dirección Jurídica del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - f. **Estatuto.** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - g. **Instituto Local.** Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.¹

¹ De acuerdo con los transitorios Primero y Octavo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 1 de octubre de 2022, la



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- h. Ley Federal.** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- i. Ley Local.** Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- j. Ley de Responsabilidades.** Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- k. Lineamientos.** Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Local.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- l. NOM-035. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- m. Órgano Interno.** Órgano Interno de Control del Instituto Local.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- n. Protocolo.** Protocolo para prevenir, atender y sancionar prácticas de **discriminación, violencias y factores de riesgo psicosocial**, en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- o. Reglamento.** Reglamento del Órgano Interno y de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- p. Secretaría Ejecutiva.** Persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- q. Sistema de identificación.** Sistema para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosociales.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- r. UCS.** Unidad de Comunicación Social del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

denominación de la Comisión Estatal Electoral cambió a la de Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.



- s. **UDI. Unidad de Desarrollo Institucional del Instituto Local.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- t. **UIGDHI. Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión del Instituto Local.**

II. Definiciones:

- a. **Acciones Afirmativas.** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Estas se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- b. **Acontecimiento Traumático Severo.** Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo vive o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- c. **Acoso Laboral (*mobbing*).** Este tipo de violencia sistemática en el ámbito laboral es también conocida con el nombre de “mobbing laboral”. Es la forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona víctima o agraviada, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral, y puede presentarse de la forma siguiente:

- **Horizontal:** Cuando el hostigamiento laboral se realiza entre la persona trabajadora que ocupa un nivel similar en la jerarquía institucional.
- **Vertical descendente:** Sucede cuando el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la persona víctima agraviada.



- **Vertical ascendente:** Se refiere al hostigamiento laboral que se realiza cuando una persona subordinada o un grupo de personas subordinadas acosa a una persona superiora jerárquica.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- d. **Acoso Sexual.** Es una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona víctima o agraviada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso sexual no se enmarca en una relación de poder asociada a una jerarquía entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, sino que se nombra este tipo de violencia cuando hay una relación entre pares o su equiparable.

Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas. Ejemplo de esto son los contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- e. **Autoridad Instructora:** Es el área que conoce de las quejas y denuncias desde el inicio de la investigación hasta el cierre de la instrucción, por conductas de discriminación, violencia múltiple, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral, violencia laboral o conflicto laboral

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- f. **Centro de trabajo.** Se refiere a las instalaciones del Instituto Local, a los órganos desconcentrados del mismo, y todo aquel lugar en el que el Instituto realice actividades de índole laboral o de prestación de servicios.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- g. **Conflicto Laboral.** Aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o serie de sucesos asociados a un desacuerdo. Se caracteriza por el hecho de que no hay sistematicidad ni un uso desigual de poder entre las personas, a pesar de que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral. Un conflicto



que es plausible resolver requiere de una disposición a asumir la corresponsabilidad para llegar a acuerdos con respeto a las distintas necesidades y derechos individuales y colectivos que están en juego.

Las motivaciones del conflicto pueden recaer en la escasez de recursos, de información, malentendidos en la comunicación, distintos objetivos, propósitos, intereses, métodos, modos de organización o valores éticos incompatibles o que se contraponen entre sí, debido a que hay posiciones inflexibles que no permiten leer multidimensionalmente la percepción conjunta e integral de una situación. **Que, en suma, llevan a la parcialización de la realidad y polarización.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- h. Denuncia.** Acto por el cual una persona víctima o agraviada hace del conocimiento del Órgano Interno o la Dirección Jurídica hechos que considere constitutivos de una conducta infractora.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- i. Derechos Humanos.** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, estado civil, edad, género, orientación sexual, opiniones políticas o ideológicas, condición social, condición económica, condición de salud, discapacidad, embarazo, origen étnico, lenguaje, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- j. Discriminación.** Toda distinción, exclusión, **restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella,** tenga por **objeto o** resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, **las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito.**

Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la edad, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia y/o condición



física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, **el género, la identidad de género, la orientación sexual**, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, **profesión o actividad laboral**, los antecedentes penales o cualquier otro motivo **análogo**.

También se entenderá como **Discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la Discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- k. Discriminación por Género.** Es aquella relacionada con ideas, prejuicios y estereotipos que se tengan en un lugar y tiempo determinados respecto de lo que hombres o mujeres son o deben ser; sobre lo que les es propio, adecuado o típico, de acuerdo con los géneros, en términos de su identidad, imagen, comportamiento, deseos, vida sexual, familiar, roles y funciones sociales, talentos, trabajos, méritos, entre otros.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- l. Dictamen pericial psicológico.** Es el documento que redacta una persona psicóloga donde expone una serie de conclusiones sobre el estado psicoemocional de la persona víctima o agraviada, aportando información objetiva, veraz e imparcial.

Se trata de un documento con validez legal, y en caso de que la persona víctima o agraviada lo desee, puede usarse como un medio de prueba.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- m. Entorno Organizacional Favorable.** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de la persona trabajadora al Centro de trabajo; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para la persona trabajadora del Centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre la persona trabajadora; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo reguladas conforme a la legislación aplicable en la materia.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- n. Espacio de la Figura Ombudsperson.** Es el área ubicada en las instalaciones del Instituto local, donde será atendida la persona víctima o agraviada, que acuda a recibir alguna información, orientación o acompañamiento respecto a conductas de Discriminación, violencia laboral, Conflicto Laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, violencia múltiple o prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable, así como, a la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial que así lo requieran y/o cualquier otra que este dentro de las facultades de la Figura.

El espacio deberá ser tranquilo, privado y ubicado en un lugar sin interrupciones.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- o. Espacio de Psicoterapia.** Es el área ubicada en las instalaciones del Instituto Local, donde será atendida la persona víctima o agraviada, que decida ser atendida por una persona perita en psicología o por una persona psicóloga; el espacio deberá ser tranquilo, privado y ubicado en un lugar sin interrupciones.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- 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.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- q. Factores de riesgo.** Son elementos y/o situaciones que provocan efectos nocivos en la conducta de una persona aumentando la probabilidad para cometer delitos o conductas de violencia (cogniciones, actitudes, estilo de vida, relaciones sociales y familiares).

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- r. Factores de Riesgo Psicosocial.** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a Acontecimientos



Traumáticos Severos o a actos de violencia laboral a la persona trabajadora, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de la persona trabajadora; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); rotación de turnos que no incluyan períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- s. **Género.** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas culturalmente, cambiantes según cada momento y contexto histórico que toma como base la diferencia sexual en términos binarios y que pretende definir lo apropiado para cada fase de la vida de los hombres, las mujeres, las personas con identidades no binarias y personas intersexuales, desde las infancias hasta las personas adultas mayores. Es producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- t. **Guías de Referencia de la NOM-035.** Los instrumentos de evaluación previstos en la NOM-035, que el Instituto Local podrá utilizar para la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial, así como para la evaluación del entorno organizacional, según el número de personas trabajadoras con que cuente.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- u. **Hostigamiento Laboral.** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de este, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas. Por ejemplo, la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta que puede realizarse de manera directa o a través de terceras personas pares o subordinadas. Esto puede llegar a ocasionar distintas consecuencias, según sean los recursos emocionales de la persona víctima o agraviada. Entre los cuales puede haber humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas



psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian. Esto puede llegar a interferir con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral, así como el impedir el autorrealización profesional o laboral y el despliegue de las cualidades y competencias de la persona víctima o agraviada. Dichos actos o comportamientos se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- v. Hostigamiento Sexual.** Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la persona víctima o agraviada frente a la persona acusada en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, psicológica, físicas o todas ellas, que no son deseadas ni consentidas por parte de la persona víctima o agraviada, que atentan contra su dignidad y están relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- w. Inclusión.** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos. Estas medidas deben considerar las condiciones y necesidades específicas de cada colectividad vulnerada, para lograr su pertinencia y efectividad.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- x. Institución de Salud.** Institución de Salud pública o privada con la que el Instituto Local haya celebrado convenio o este preste servicios para la atención psicológica, psiquiátrica, física y sexual de la persona víctima o agraviada, en los casos que así se requiera. La canalización a instituciones privadas ocurrirá cuando no sea posible su otorgamiento de manera gratuita y estará sujeta a que haya la suficiencia presupuestal para tales efectos.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- y. Medidas Cautelares.** Son las acciones que se dictan provisionalmente con el objeto de salvaguardar los derechos fundamentales de la persona trabajadora, garantizar su seguridad y prevenir daños irreparables.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- z. Medidas de prevención y acciones de control.** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los Factores de Riesgo Psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y los actos de violencias laborales, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- aa. Medidas de protección.** Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona víctima o agraviada, que son fundamentalmente precautorios y se podrán otorgar inmediatamente por la Figura Ombudsperson, por la Dirección Jurídica o por el Órgano Interno de Control, una vez que se cuenten con los elementos necesarios para el dictado de las mismas.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- bb. Nivel de riesgo.** Es el grado de probabilidad y severidad de una posible afectación a la salud física, psicológica o social de la persona trabajadora, derivada de la exposición a factores o condiciones presentes en el entorno laboral.

El Nivel de riesgo se determinará mediante la valoración conjunta de las categorías y dominios correspondientes, que permitirá clasificar el grado de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial y orientar la adopción de medidas preventivas, correctivas o de control.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- cc. Orientación Inicial.** Acciones institucionales que se brindan a la persona víctima o agraviada cuando acude ante la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, quienes **deberán** hacerle de su conocimiento sus facultades y atribuciones, a fin de que le **brinden acompañamiento, información, orientación**, y en su caso, **canalización por conductas de Discriminación, violencia laboral, Conflicto Laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral, Hostigamiento Sexual, violencia múltiple o por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable**, así como a la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial que así lo requieran dentro del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- dd. Persona denunciante.** Persona trabajadora que acude ante las autoridades investigadoras, con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con faltas administrativas o laborales.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- ee. Persona Perita en Psicología.** Es una persona licenciada en Psicología, quien identificará el daño psicológico o emocional que presenta la persona víctima o agraviada, valorando su estado de salud mental con vistas a explicar los motivos que la han llevado a la situación en la que se encuentra.

Asimismo, realizará un diagnóstico sólido para presentarlo en un Dictamen pericial psicológico suficientemente claro, que en su caso pueda ser de utilidad para las personas encargadas de impartir justicia.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- ff. Persona psicóloga.** Es una persona profesional de la salud mental y emocional, autorizada y capacitada para ayudar a la persona víctima o agraviada, así como a la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial que requieran comprender sus sentimientos, para preservar, mantener o mejorar el bienestar o la calidad de vida de la misma, así como, para desarrollar sus capacidades o favorecer su adecuada convivencia social.

Asimismo, es una persona que ha desarrollado empatía y la capacidad de estar atenta a los procesos mentales, conductuales y sociales, que generan el bienestar psicológico en general.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- gg. Persona servidora pública.** Persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Local, de forma permanente o eventual, la cual será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus funciones.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- hh. Persona Trabajadora.** Toda persona que se encuentra vinculada al Instituto Local mediante el desempeño de un empleo o cargo de cualquier naturaleza ya sea de manera permanente o eventual, con independencia de su nivel



jerárquico, área de adscripción, tipo de contratación o modalidad de prestación del servicio.

Para efectos del presente Protocolo, también se considera Personas Trabajadoras, siempre que se encuentre laborando de manera presencial dentro de las instalaciones del Instituto Local o desempeñando sus actividades en los órganos desconcentrados de éste: i) las personas contratadas bajo honorarios adscritas a las Consejerías Electorales; ii) las personas prestadoras de servicio social; y iii) las personas que realizan prácticas profesionales dentro del Instituto Local. La presente enumeración es taxativa y no se hará extensiva a otras personas prestadoras de servicios, proveedoras o terceras que, por la naturaleza de su vínculo contractual con el Instituto Local, no guarden una relación de subordinación funcional ni desempeñen actividades propias del quehacer institucional.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- ii. **Persona testigo.** Persona que declara ante la autoridad correspondiente, lo que sabe y le consta en relación con los hechos denunciados, porque lo percibió a través de los sentidos.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- jj. **Persona víctima o agraviada.** Persona que considera haber sido afectada en sus derechos fundamentales como consecuencia de actos de Discriminación, violencia laboral, Conflicto Laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral, Hostigamiento Sexual o violencia múltiple.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- kk. **Plan de seguridad.** Documento a través del cual, a partir del análisis de riesgo que se haga a la persona víctima o agraviada, se identifican, previenen y mitigan riesgos futuros a través de la implementación de estrategias para su seguridad y su atención integral.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. **Primeros auxilios psicológicos.** También llamados primera ayuda psicológica, forman parte de la intervención de primera instancia; se ofrecen en el Espacio de Psicoterapia.



Asimismo, dichos auxilios se basan en proteger el bienestar de la persona en crisis, a través del apoyo inmediato, utilizando técnicas de empatía, contención y acompañamiento emocional, sus objetivos son:

- **Dar protección, alivio y contención. Proveen un espacio para que la persona se sienta escuchada y comprendida, que facilite la expresión de sentimientos y emociones, así como, que reduzca el estrés inicial causado por el evento.**
- **Evaluación y atención. Referir en caso de que se requiera a servicios de atención especializada.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

mm. Programa de Intervención. El instrumento de planeación mediante el cual el Instituto Local establece, de manera ordenada y con base en los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, las acciones, medidas de control, responsables, plazos y mecanismos de seguimiento para atender los Factores de riesgo identificados en niveles medio, alto o muy alto.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

nn. Psicoterapia. Es un enfoque terapéutico destinado a abordar problemas de salud mental a través del diálogo con una persona profesional de la psicología. También conocida como terapia psicológica o consejería, busca proporcionar apoyo, herramientas y estrategias para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de la persona víctima o agraviada, así como a la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial que así lo requieran.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

oo. Redes de apoyo. Se refiere a las relaciones que construyen las personas entre sí para brindarse apoyo, pueden ser familiares, amistades, grupos de apoyo, comunitarias, institucionales o cualquier otra.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

pp. Revictimización.² Refiere a la respuesta que da el sistema a una víctima cuando hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es solo víctima

² Véase Ley General para la Igualdad **Sustantiva** entre Mujeres y Hombres.



de un delito, sino de la incomprensión del sistema al poner en duda un delito o la extensión de su daño. Se trata de un impedimento para las personas que buscan obtener justicia. El Estado tiene la obligación de cuidar que su proceso para obtener justicia y las posibles reparaciones no sean aún más difíciles de lo que ya han vivido estas personas.

La Revictimización trae como consecuencia una afectación a la estabilidad emocional a través de sentimientos de angustia, ansiedad o depresión, lo cual lleva a la persona a sentirse indefensa ante los delitos. Además, algunos efectos negativos pueden ser sentimientos de culpa, retraimiento social, marginación y asumir una posición de aislamiento y separación del proceso de justicia, sin mostrar interés por el desarrollo de las acciones en el esclarecimiento del delito.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- qq. Riesgo. El riesgo está conformado por tres aspectos: 1) Continuo: Va de menor a mayor, 2) Variable: Es modificable, es decir, cambia en el transcurso del tiempo, de acuerdo con los cambios que la persona tiene en sus características o las circunstancias de la situación, 3) Específico: Tiene una valoración para cada tipo de conducta, tipo de violencia y tipo de víctima.³**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- rr. Riesgo Psicosocial. Es la probabilidad de que la persona trabajadora presente una afectación en su salud física, psicológica o social, derivada de la exposición a condiciones, factores o agentes presentes en el entorno laboral.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- ss. Valoración del riesgo. Es el resultado de la relación entre determinados Factores de riesgo y conductas específicas (tipos de violencias), que favorece la identificación de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la persona víctima o agraviada, así como, cercanas a ellas para establecer la ruta a seguir acorde a las necesidades detectadas para evitar secuelas diversas en ellas, como pueden ser psicológicas, físicas, económicas, patrimoniales, sexuales, incluso feminicidas.**

³ De acuerdo con Loinaz.



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

tt. Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público, y la cual se puede manifestar de las siguientes formas:

- **Violencia de Género.** Todo acto de Violencia contra las mujeres, basado en el Género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, psicológico patrimonial o económico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.
- **Violencia Laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, o una serie de ellos, que se traduce en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y dignidad humana.
- **Violencia Múltiple.** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento en cualquiera de las dimensiones humanas —psicológica, física, patrimonial, económica, sexual— que incluso puede conllevar la muerte. Asimismo, se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público, que se puede especificar en el ámbito familiar, comunitario, político, laboral, escolar, digital, entre otros. Implica el reconocimiento del entrelazamiento de distintos tipos de Discriminación y violencia, los cuales se configuran tanto de manera estructural como circunstancial que interactúan y cuyo daño se pueden experimentar de manera individual o colectiva. Esta categoría remite a la complejidad en función de las relaciones de poder, mismas que varían según el contexto y tiempo específico.
- **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al



aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

- **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Violencia económica.** Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia Sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre otra, al devaluarla y concebirla como objeto.
- **Violencia digital.** Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las personas, que



se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

- **Violencia simbólica.** Son todas aquellas prácticas que no parecen explícitamente violentas, pero que naturalizan y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, la formulación de noticias que justifican la publicidad con hipersexualización del cuerpo de las mujeres o los discursos políticos con lenguaje sexista.
- **Violencia feminicida.** Es la forma extrema de Violencia de Género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden culminar en feminicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.
- **Violencia mediática.** Todo acto a través de cualquier medio de comunicación que, de manera directa o indirecta, promueva estereotipos sexistas; haga apología de la Violencia contra las mujeres y las niñas; produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, Discriminación por género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

La Violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.

Capítulo Segundo Principios rectores



y responsables de la aplicación del Protocolo

Principios rectores

Artículo 5. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los siguientes principios:

- I. **Cero Tolerancia.** Es el compromiso expreso del Instituto Local para adoptar políticas y acciones con la intención de atender y erradicar las conductas que implican actos de Discriminación y Violencia Múltiple en el Instituto Local.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. **Buena fe. Las autoridades presumirán la Buena fe de la persona víctima o agraviada, así como, las personas identificadas con Factores de Riesgo Psicosocial. Las personas trabajadoras que intervengan con motivo del ejercicio de sus derechos no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. **Confidencialidad.** Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IV. **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.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. **Debida Diligencia Reforzada. Las autoridades y la persona trabajadora que intervengan en la aplicación del presente Protocolo deberán actuar con Debida Diligencia, garantizando la protección más amplia de los derechos humanos, de la persona víctima o agraviada, así como de la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial.**
Tratándose de casos relacionados con conductas de Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral, en particular aquellas que involucren violencias contra las mujeres o personas en situación de atención prioritaria, considerando un enfoque interseccional que atienda las múltiples condiciones de vulnerabilidad, deberán aplicar un estándar de Debida Diligencia Reforzada, lo que implica actuar de manera pronta, exhaustiva, imparcial y efectiva, considerando el



contexto en que ocurren los hechos y las condiciones particulares de las personas involucradas.

Asimismo, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar la Revictimización, remover obstáculos para el acceso a la justicia y garantizar la adecuada atención incluyendo barreras institucionales, culturales o materiales, investigación, garantizando la debida documentación de las actuaciones, y, en su caso, la determinación de responsabilidades conforme a la normativa aplicable.

Las actuaciones se regirán conforme a los principios establecidos en el presente Protocolo, así como, con respeto a los derechos humanos, de conformidad con la normativa nacional e internacional aplicable y de acuerdo con los estándares desarrollados por los órganos nacionales e internacionales de protección de derechos humanos.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VI. Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de Violencias laborales. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para la persona víctima o agraviada y persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial, y tiene estrecha vinculación con el principio de Confidencialidad.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VII. Igualdad sustantiva de Género.** Principio que reconoce las necesidades y características de todas las personas, independientemente de su identidad de Género, tienen las mismas oportunidades y derechos para mujeres, hombres, personas no binarias y personas intersexuales, quienes son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo ni de su Género, y así eliminar toda forma de Discriminación por dicho motivo.

La **Igualdad sustantiva** de Género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de todas las personas al reconocer la diversidad de identidades que conforman una sociedad.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VIII. Imparcialidad.** Proceder bajo un criterio imparcial, de manera neutral y ecuánime, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados de ningún tipo hacia ninguna persona, sin ser tendencioso o parcial.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- IX. Integridad personal.** Es el derecho de toda persona a ser protegida en su integridad en todas las dimensiones de la vida: física, psicológica, sexual, patrimonial y económica.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- X. Interculturalidad.** Reconocimiento de la presencia e interacción de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo. La interculturalidad busca el aprendizaje, la comunicación mutua, el respeto, la no exclusión, así como el empoderamiento entre las diferentes culturas y dentro de una misma cultura. Todo ello busca garantizar espacios de interacción y de desarrollo para el beneficio mutuo, además de acciones públicas orientadas a disminuir las desigualdades entre personas o colectividades, con respeto de sus diferencias.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XI. Interseccionalidad.** Es una perspectiva analítica que reconoce que las desigualdades sistemáticas se configuran en un mismo caso a partir de la superposición de diferentes factores sociales, políticos y económicos, tales como el Género, la racialidad, la etnicidad, las clases sociales, identidad de Género, preferencias sexuales, religión y cualquier otra.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XII. No Discriminación.** Prohibición expresa de la comisión de cualquier acto de 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 motivos señalados en la definición de Discriminación.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIII. No Revictimización.** La obligación de aplicar las medidas necesarias y justificadas de conformidad con los principios en materia de Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales para evitar que la persona víctima o agraviada sea revictimizada o criminalizada en cualquier forma, agravando su condición, obstaculizando o impidiendo el ejercicio de sus derechos o exponiéndola a sufrir un nuevo daño.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIV. Perspectiva de Diversidad Sexual.** Es un enfoque analítico que parte del reconocimiento de diversas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de Género, donde las personas enfrentan obstáculos en el ejercicio de sus derechos debido a las características mencionadas, ignorando que estos aspectos forman parte de la individualidad de todas las personas y bajo ninguna condición deberían ser motivo de Discriminación ni abuso.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XV. Perspectiva de derechos humanos.** Implica reconocer el acceso real a la justicia y a la máxima protección de derechos, ello bajo el principio pro persona, instituido en el artículo 1º de la Constitución Federal cuyo fin es favorecer en todo momento la protección más



amplia de las personas y, de esta forma, garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- XVI. Perspectiva de Género.** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de Género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el Género. Promueve la igualdad sustantiva de Género, el derecho a una vida libre de Violencias, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- XVII. Perspectiva de discapacidad.** Es una herramienta conceptual y procedimental que entiende y pretende visibilizar que la situación de desigualdad estructural en la que se encuentran inmersas las personas con discapacidad son la consecuencia de barreras físicas, comunicacionales, actitudinales y hasta legales, que impiden el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.

Contar con perspectiva de discapacidad implica pensar en la sociedad teniendo en cuenta el universo real de personas y situaciones, para ser capaces de garantizar condiciones de accesibilidad que aseguren el ejercicio de los derechos sin **Discriminación por motivo de discapacidad.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- XVIII. Perspectiva Intercultural.** Es una herramienta que permite a las figuras operadoras del Protocolo advertir, identificar, reconocer y atender a las diversas identidades culturales, tomando en cuenta las particularidades de los distintos saberes, valores y normas de convivencia.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- XIX. Perspectiva interseccional.** Es la confluencia de múltiples factores de vulnerabilidad y riesgos de Discriminación. Es una forma de ilustrar las diferentes manifestaciones y dimensiones en las que esos elementos afectan la experiencia de vida de ciertos grupos, en la que se incluyen todos los obstáculos para dar una respuesta integral a ellos, por lo que debe referirse en los casos donde se advierte que la persona víctima o agraviada o la persona trabajadora tiene algún elemento que propicia su vulnerabilidad, con el objetode minimizar las desventajas y desigualdades que imperan en la sociedad y, así, eventualmente lograr la Igualdad sustantiva de Género. Es decir, si se identificó que la persona víctima o agraviada



o la persona trabajadora, formaba parte de cierto grupo etario, profesión, orientación sexual, sexo, discapacidad, entre otros.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XX. Presunción de Inocencia. Derecho de toda persona acusada de la comisión de alguna conducta que pudiera constituir una falta administrativa o un delito, a ser considerada y tratada como inocente, en tanto no se establezca legalmente su culpabilidad.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXI. Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial. Es la obligación de identificar, analizar y, en su caso, eliminar o mitigar de manera oportuna los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el entorno laboral, a fin de evitar la generación de afectaciones a la salud psicológica, emocional o social de la Personas Trabajadora. Además, este principio implica la adopción de medidas anticipadas, sistemáticas y continuas, orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, la organización laboral y el ambiente organizacional, priorizando la intervención sobre las causas que originan dichos factores, antes de que se materialicen en daños o en situaciones de Violencias laborales.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXII. Pro Persona. Principio para tomar en cuenta en la interpretación referente al otorgamiento de las órdenes de protección y a lo largo de todo el proceso de atención, con relación a alguna situación de Discriminación o Violencia Múltiple, donde se buscará privilegiar lo más favorable para la protección de los derechos de la persona víctima o agraviada.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXIII. Prohibición de represalia. Principio mediante el cual se garantiza que ninguna persona trabajadora será objeto de sanciones, intimidaciones, amenazas, hostigamiento, Discriminación, afectaciones laborales o cualquier trato adverso derivado de la presentación de quejas, denuncias, solicitudes de apoyo, participación en procedimientos, emisión de testimonios o colaboración en acciones relacionadas con la prevención, atención e investigación de prácticas de Discriminación, Violencias o Factores de Riesgo Psicosocial.

Este principio tiene como finalidad proteger la integridad, dignidad, estabilidad laboral y derechos de las personas involucradas, promoviendo un entorno institucional seguro, de confianza y libre de cualquier forma de retaliación.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXIV. Promoción de un Entorno Organizacional Favorable. Es la obligación de implementar, mantener y fortalecer de manera sistemática acciones, políticas y prácticas orientadas a generar



condiciones de trabajo que propicien el bienestar integral de la persona trabajadora, favorezcan el sentido de pertenencia, la comunicación efectiva, la distribución adecuada de cargas de trabajo y el reconocimiento del desempeño.

Además, este principio implica la Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial, el fomento de relaciones laborales respetuosas y libres de Violencias, así como la consolidación de un clima organizacional que promueva la confianza, la participación, la equidad y el respeto a la dignidad humana.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXV. Respeto, Protección y Garantía de la Dignidad. Brindar consideración y valoración especial a todas las personas reconociendo su valor social, brindando la protección necesaria con las garantías primordiales de la vida, la integridad física y psicológica, la libertad y la seguridad de las personas.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XXVI. Transparencia. Valor orientado a actuar en el ejercicio de sus atribuciones de manera visible y pública con el objetivo de que todos los actos y decisiones adoptadas sean claras, accesibles y comunicadas a las partes, con el acceso a la información que generen.

Responsables de la aplicación del Protocolo

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 6. La aplicación de las disposiciones del Protocolo corresponden a la Figura Ombudsperson, al Comité de Igualdad Laboral, al Órgano Interno, la Secretaría Ejecutiva, la Dirección Jurídica, a la UDI, así como a las demás áreas que se encuentren vinculadas con motivo de la comisión de las conductas que implican actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial** en el Instituto Local, quienes en el ámbito de sus competencias verificarán que las actuaciones que se regulan en este ordenamiento se lleven con apego a los principios referidos en el Protocolo.

El Comité de Igualdad Laboral vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Protocolo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Conflictos de interés

Artículo 6 Bis. Las Personas servidoras públicas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo deberán conducirse con apego a los principios de Imparcialidad y objetividad, por lo que deberán excusarse de conocer de los asuntos cuando exista un conflicto de interés que pueda



afectar el desempeño de sus funciones, en términos de la normativa aplicable, incluyendo la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Se considerará que existe conflicto de interés, entre otros supuestos, cuando:

- I. Exista relación de subordinación o jerarquía con alguna de las partes;**
- II. Exista parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;**
- III. Exista una relación personal, profesional o laboral cercana con alguna de las partes que pueda comprometer la Imparcialidad; y**
- IV. Exista cualquier otra relación, o circunstancia que pueda comprometer la Imparcialidad en la atención del caso.**

En dichos supuestos, la persona servidora pública deberá hacerlo del conocimiento de la persona superiora jerárquica de forma inmediata por escrito y abstenerse de intervenir, a efecto de que se determine lo conducente, incluyendo la designación de la persona que deba continuar con la atención del asunto, conforme a la normativa aplicable.

Capítulo Tercero Generalidades

Acciones del Instituto Local

Artículo 7. Todas las acciones, medidas, programas y estrategias que lleve a cabo el Instituto Local deberán regirse por los principios rectores del Protocolo y demás disposiciones que resulten aplicables.

Suplencia

Artículo 8. Las autoridades competentes para conocer, sustanciar y resolver las Denuncias por conductas que implican actos de Discriminación y Violencia Múltiple deberán suplir la deficiencia de la queja a favor de la parte víctima o agraviada y dictar las medidas que, a su juicio, sean necesarias para el correcto desarrollo del procedimiento y cumplimiento de sus determinaciones en los términos previstos en el Protocolo, así como en la normativa aplicable.

Enfoques de las actividades del Protocolo

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 9. Las actividades para prevenir, atender y erradicar las conductas que implican actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral y prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable** se realizarán bajo los enfoques transversales siguientes:



- I.** Derechos Humanos
- II.** Diversidad Sexual
- III.** Perspectiva de Género
- IV.** Interculturalidad
- V.** Interseccionalidad

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

VI. Entorno Organizacional Favorable

Interpretación

Artículo 10. Las normas se interpretarán bajo el principio *pro persona* y un enfoque de Derechos Humanos, conforme a lo dispuesto en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los criterios gramatical, sistemático y funcional; así como los tratados internacionales, leyes, el Estatuto, el Protocolo y demás normativa aplicable.

En caso de que algún artículo del Protocolo se preste a diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a la persona que se aduce afectada por alguna conducta que implique actos de Discriminación o Violencia Múltiple.

Aplicación normativa

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 11. En lo no previsto en las disposiciones del Protocolo se podrá aplicar la Ley de Responsabilidades, la Ley Federal, la Ley Local, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de **Violencias**, el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Nuevo León, la Ley Electoral para el Estado de Nuevo León, el Código de Ética, el Estatuto y los principios generales de derecho.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Armonización con la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención Riesgos Psicosociales

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 12. El presente Protocolo se encuentra armonizado con la Política de **Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales** del Instituto Local, **este instrumento constituye el marco institucional** mediante el cual se establecen los principios que deberán prevalecer en todas las actividades y en el quehacer cotidiano del Instituto Local, con el firme propósito de fomentar la igualdad laboral, la **No Discriminación, la Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial, la Promoción de un Entorno Organizacional Favorable** y libre de **Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, así como todas aquellas que impliquen **Discriminación o Violencia Múltiple**.



Término legal de actuación

Artículo 13. Las actuaciones que se deriven con motivo de la aplicación del Protocolo se realizarán de acuerdo con lo que se establezca en el Reglamento de Trabajo del Instituto Local o los que determine la Secretaría Ejecutiva.

Cuando las autoridades lo consideren pertinente, se podrán habilitar días y horas inhábiles para realizar las diligencias que se estimen necesarias.

En el caso de Denuncias relacionadas con las conductas que implican actos de Discriminación o Violencia Múltiple no se requiere que la habilitación de días y horas inhábiles conste por escrito, cuando exista el riesgo de que la ejecución de la conducta, sus efectos o consecuencias se pudieran ocultar, destruir o consumir, de tal manera que la posible materia del procedimiento desapareciera.

Colaboración con autoridades y terceros

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 14. La Figura Ombudsperson y el personal que integra el Comité de Igualdad Laboral, **podrán pedirle** a las direcciones y unidades del Instituto Local, **su colaboración para que atiendan en los términos establecidos las solicitudes que se les realicen**, quienes se encontrarán obligadas a proporcionar el auxilio, la información, o documentación que dispongan.

La Figura *Ombudsperson* para hacer cumplir sus determinaciones, en caso de incumplimiento injustificado, podrá dar vista al Órgano Interno para los efectos legales a que haya lugar.

Asimismo, podrá solicitar la colaboración de las autoridades federales, estatales y municipales para que, en el ámbito de su competencia, brinden la información o apoyo correspondiente.

Para efectos de lo anterior, el Instituto Local deberá propiciar la celebración de convenios o acuerdos de colaboración con las autoridades que se estimen convenientes.

De las notificaciones

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 15. Las notificaciones de acuerdos y resoluciones que correspondan al Protocolo deberán efectuarse de manera personal, por correo electrónico, oficio o cualquier otro medio que se requiera y garantice la eficacia del acto o resolución a notificar. Deberán efectuarse a más tardar dentro de **los 2 días siguientes** a aquel en que se **dicten los actos o resoluciones que las motiven**.

Los plazos se computarán en días hábiles y podrán suspenderse o ampliarse por casos fortuitos o de fuerza mayor, de manera fundada y motivada por las autoridades competentes.



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En su caso, cuando la persona trabajadora omita señalar domicilio, correo electrónico, o éstos no resulten ciertos, la notificación se practicará por estrados, hasta en tanto la persona trabajadora, señale un medido de notificación.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Los plazos fijados en horas se computarán de momento a momento y si están señalados por días, éstos se computarán en días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al día en que se practiquen.

La Figura *Ombudsperson*, el Órgano Interno y la Dirección Jurídica determinarán la forma de su realización en la que se garantice la efectividad de esta, conforme a lo previsto en el presente artículo y en la demás normativa aplicable.

Notificaciones personales

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 16. Las notificaciones personales se harán por oficio, comparecencia o cédula de notificación, a la parte interesada de manera directa o por conducto de la persona que haya autorizado para tal fin, en su lugar de trabajo, área de adscripción o en el domicilio señalado para dicho efecto.

Se deroga el segundo párrafo

En caso de que la **persona a notificar, no se encuentre** en el domicilio, se le dejará citatorio para que **espere** a la persona notificadora a una hora determinada del día hábil siguiente.

Si en el día y hora fijados en el citatorio no se encuentra presente la **persona a notificar**, la notificación se hará con quien se entienda la diligencia, **siempre y cuando** sea mayor de edad.

En caso de encontrarse cerrado el lugar en el que deba practicarse la notificación o la persona con la que se entienda la diligencia se niegue a recibir la cédula, se levantará un acta en la que se deje constancia de los hechos. En este supuesto, se deberá tener contacto por cualquier otro medio con la persona **a notificar** a fin de materializar la notificación personal.

Requisitos de las cédulas de notificación

Artículo 17. Las cédulas de notificación personal deberán contener cuando menos:

- I.** Lugar, fecha y hora en que se practique la notificación.
- II.** Identificación del expediente.
- III.** Nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.



- IV.** La descripción o síntesis del acto de la resolución.
- V.** Nombre completo de la persona con quien se entienda la diligencia y datos del medio por el cual se cercioró de su identidad.
- VI.** Nombre completo, cargo, lugar de adscripción y firma de la persona que practique la notificación.

En los casos de las fracciones V y VI, si la persona con quien se entienda la diligencia o se practique la notificación se niega a dar sus datos de identificación, o inclusive a firmar de recibido, dichas circunstancias deben de quedar asentadas en el acta correspondiente, así como la media filiación de la persona en cuestión.

Notificación por oficio

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 18. Las notificaciones **por oficio deberán contener cuando menos**, los requisitos siguientes:

- I.** A quien se notifica.
- II.** Identificación del expediente.
- III.** El día y hora en que se actúa.
- IV.** Anexar la actuación que se notifica.
- V.** Nombre completo, cargo, lugar de adscripción y firma de la persona que emite el oficio.

Notificación electrónica

Artículo 19. Las notificaciones que se realicen por SINEX o medios electrónicos deberán contener al menos los requisitos siguientes:

- I.** Nombre completo de la persona que deba ser notificada.
- II.** Identificación del expediente.
- III.** La descripción o síntesis del acto que se notifica.
- IV.** Se deberá anexar como dato adjunto la digitalización del acto a notificar.
- V.** Nombre completo, cargo, lugar de adscripción de la persona que practique la notificación.
- VI.** Las notificaciones se entenderán como válidas en la fecha y hora de envío que conste en el medio por el que se haya optado.

Se deberá dejar constancia a través de la impresión de la cédula de envío o del correo electrónico enviado con la finalidad de respaldar la notificación.

TÍTULO SEGUNDO CONDUCTAS QUE IMPLICAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MÚLTIPLE

Capítulo Primero Conductas de Discriminación



Conductas de Discriminación

Artículo 20. Se actualiza o se configura una conducta de Discriminación cuando una persona realiza alguna de las siguientes conductas:

- I.** Prohíba, restrinja o condicione sin razón justificada las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso dentro del Instituto Local.
- II.** Limite el acceso a los programas de capacitación, a cursos o seminarios dentro o fuera del Instituto Local en el ámbito de sus competencias.
- III.** Establezca diferencias injustificadas en su remuneración, prestaciones y condiciones laborales del Instituto Local.
- IV.** Ofenda, ridiculice, acose, hostigue o promueva la violencia en el ámbito laboral a través de acciones que expongan, difundan o reproduzcan imágenes, audios o videos de contenido que menoscabe la dignidad de la persona o colectividad, por conducto de los medios tecnológicos o medios de comunicación.
- V.** Deniegue, entorpezca o retrase ajustes razonables en el Instituto Local que garanticen la igualdad de condiciones, el goce y el ejercicio de los derechos de las personas servidoras públicas con discapacidad del Instituto Local para el digno desarrollo de sus funciones.
- VI.** Difunda sin consentimiento de la persona servidora pública, información sobre su padecimiento médico o condición de salud.
- VII.** Difunda o solicite información sobre el padecimiento médico o condición de salud de terceras personas.
- VIII.** Estigmatice y niegue derechos a personas servidoras públicas por su condición de neurodivergencia, enfermedades congénitas, crónico-degenerativas, autoinmunes o de transmisión sexual.
- IX.** Restrinja el acceso a cualquier área del Instituto Local por su apariencia.
- X.** Menoscabe las capacidades o cualquier conducta que impida continuar con las labores de las personas gestantes.
- XI.** Implemente o ejecute políticas públicas, programas u otras acciones que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas servidoras públicas del Instituto Local.
- XII.** Incurra en cualquier otro acto u omisión que tenga por objeto anular, impedir o menoscabar los derechos y libertades, la igualdad de oportunidades y de trato de las personas servidoras públicas, así como cualquier otra que atente contra su dignidad.
- XIII.** Las demás que se establezcan en el Código de Ética o la normativa aplicable.

Prohibición de conductas de Discriminación y Violencia Múltiple

Artículo 21. Queda prohibido irrestrictamente a todas las personas servidoras públicas del Instituto Local la comisión de cualquier acto de 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 motivos señalados en la definición de Discriminación.



No se considerarán discriminatorias las Acciones Afirmativas que tengan por objeto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o colectividades, ni la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

Respecto a Violencia Múltiple, se prohíbe cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento en cualquiera de las dimensiones humanas: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, que incluso puede conllevar la muerte.

Además, se establece la obligación de aplicar las medidas necesarias y justificadas de conformidad con los principios en materia de Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales para evitar que la persona víctima o agraviada sea revictimizada o criminalizada en cualquier forma, agravando su condición, obstaculizando o impidiendo el ejercicio de sus derechos o exponiéndola a sufrir un nuevo daño.

Capítulo Segundo

Conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Violencia Sexual

Conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual o Violencia Sexual

Artículo 22. Se presume que una persona servidora pública del Instituto Local sufre Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual o Violencia Sexual cuando se actualiza en su contra, una o más de las siguientes conductas:

- I.** Reciba alguna señal sexualmente sugerente con las manos o cualquier otra parte del cuerpo.
- II.** Reciba algún contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual no deseado, por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona prevista en el Protocolo.
- III.** Reciba algún tipo de regalo no deseado, dé preferencias o atenciones indebidas o notoriamente diferentes en el ejercicio de su función, por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona, por tener interés sexual.
- IV.** Sea objeto de conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles durante la jornada laboral por parte de una persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona en jornada laboral para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.
- V.** Sea condicionada para la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local.



- VI.** Sea condicionada en la prestación de un trámite o servicio público por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, a cambio de acceder a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- VII.** Reciba comentarios, burlas, piropos o bromas con contenido sexual por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado o persona superiora jerárquica o cualquier persona, referentes a la apariencia, a la anatomía, a la forma de vestir o a cualquier otro estigma.
- VIII.** Reciba invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual directamente o mediante insinuaciones, por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona.
- IX.** Reciba de parte de cualquier persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona, alguna expresión que la desestime o pretenda colocarla como objeto sexual.
- X.** Reciba a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos, alguna imagen o contenido de naturaleza sexual, no deseada ni solicitada por la persona receptora, cuando esta sea persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado o persona superiora jerárquica o cualquier persona.
- XI.** Haber sido objeto de exhibicionismo no deseado de partes íntimas del cuerpo por parte de alguna persona servidora pública del Instituto Local, personal subordinado, persona superiora jerárquica o cualquier persona.
- XII.** Las demás que determinen el Código de Ética, así como las leyes y disposiciones aplicables.

Capítulo Tercero

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 23. Se presume que una **persona trabajadora vive Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, cuando se actualiza en su contra cualquiera de las conductas que se señalan a continuación:

- I.** Reciba carga de trabajo excesiva y sin justificación con el objetivo de que la persona víctima o agraviada abandone su empleo.



- II. No reciba o, en su caso, se le cambie o retire injustificadamente la asignación de tareas o proyectos entorpeciendo el desarrollo de sus actividades.
- III. Reciba trato de manera diferente o discriminatorio, usar medidas excesivas para estigmatizar a la persona, excluirla o ridiculizarla.
- IV. Sea vigilada sin que se justifique, respecto del área en la que desempeñe sus labores, inclusive con cámaras de video.
- V. Sea obviada o invisibilizada o se apropien de los aportes, conocimientos o propuestas, a fin de menguar el reconocimiento de su labor.
- VI. Reciba burla o sea víctima de conductas que ridiculicen o hagan mofa a alguna de sus características anatómicas, culturales, condiciones socioeconómicas, condiciones de neurodivergencias o discapacidades.
- VII. Reciba la asignación de tareas o proyectos que se saben imposibles de cumplir por la naturaleza o por el plazo otorgado.
- VIII. Reciba amenazas relacionadas con temas laborales.
- IX. Reciba gritos o insultos, o en su caso, se retire la palabra y se genere un silencio hostil.
- X. Reciba invasión respecto a la privacidad de la persona víctima o agraviada a través de realizar interrogatorios, solicitar injustificadamente una revisión, la intervención del correo, teléfono o revisión sin autorización de sus documentos o archivos personales.
- XI. Sea monitoreada o controlada malintencionadamente en su trabajo con el propósito de atacarle, encontrarle faltas o alguna otra forma de acusar a la persona.
- XII. Cualquier otra similar que tenga como objetivo llevar a la persona víctima o agraviada a realizar determinada conducta que atente contra su dignidad, sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.
- XIII. Reciba descalificación del trabajo realizado con la intención de afectar su imagen.
- XIV. Las demás que establece el Código de Ética y la normativa aplicable.

TÍTULO TERCERO

MEDIDAS PARA PREVENIR LAS CONDUCTAS QUE IMPLICAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MÚLTIPLE

Capítulo Primero

De la difusión y capacitación

Difusión del Protocolo

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 24. La difusión del Protocolo es pieza clave para su eficacia, por lo que, este debe ser conocido por todo el personal del Instituto Local sin excepción, **por lo cual, su contenido, deberá ser difundido en colaboración con la UCS, por las autoridades siguientes:**



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. **La Figura Ombudsperson, será la encargada de socializar las conductas contempladas en el Protocolo, así como, los tipos de atención y canales a través de los cuales se brindan las mismas.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. **El Órgano Interno, será el encargado de comunicar, las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa que se tramita ante el citado Órgano.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. **La Dirección Jurídica, será la encargada de difundir, las etapas del procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, que se tramita ante la citada Dirección.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- IV. **La UIGDHI, será la encargada de divulgar la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Local, con la cual se encuentra armonizado el referido Protocolo.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Lo anterior, a través de los siguientes mecanismos:

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. **Comunicación interna, a través de boletines, carteles, folletos, trípticos, en formatos impreso o digital, o en su caso, por correo electrónico del Instituto Local.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. **Documentos de divulgación, mediante cuadernillos informativos y de capacitación.**

Sensibilización, formación y capacitación al personal

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 25. La sensibilización, formación y capacitación a todo el personal del Instituto Local acerca del funcionamiento del Protocolo **será coordinada por la UIGDHI con la participación de las diversas Direcciones o Unidades** del Instituto Local, **así como de la Figura Ombudsperson** y se dividirá en los siguientes tres rubros:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. **Ingreso del personal.** La Dirección de Administración del Instituto Local deberá incluir en las pláticas de inducción del personal de nuevo ingreso una orientación general sobre el Protocolo, **en la cual, se les entregará un boletín, cartel, folleto, tríptico o cualquier otro documento**



impreso que contenga un extracto de las atenciones que brinda la Figura Ombudsperson, así como, las etapas de los procedimientos que se llevan a cabo ante el Órgano Interno y la Dirección Jurídica. Para lo cual, se deberá levantar un registro de las personas asistentes.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. Operación del Protocolo.** El Comité de Igualdad Laboral, a través de la **UIGHI**, será responsable de coordinar la capacitación al personal que opere el Protocolo.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. Personal en general.** La **UIGDHI** con apoyo de las **Direcciones o Unidades** del Instituto Local, **así como de la Figura Ombudsperson**, organizará talleres prácticos, cursos formativos y de capacitación, conferencias, campañas informativas y actividades culturales periódicas y obligatorias en las cuales expliquen: a) el contenido del Protocolo, b) la protección con la que goza la persona víctima o agraviada antes y después de la conducta no deseada, c) los derechos **de la persona víctima o agraviada**, de la **Persona testigo** y de las personas acusadas, d) la información sobre la posible ruta a seguir en caso de que se configure alguna conducta materia del Protocolo. Todas estas acciones servirán para sensibilizar al personal del Instituto Local, ayudando a crear una cultura preventiva que permita **un Entorno Organizacional Favorable**, ambiente seguro y libre de ambientes hostiles o abusivos, como son las conductas que implican actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral.**

Material de los cursos y talleres

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 26. La **UIGDHI** en coordinación con las **direcciones, unidades y Órgano Interno** del Instituto Local, **así como de la Figura Ombudsperson** propondrá al Comité de Igualdad Laboral **el programa de actividades de sensibilización, formación y capacitación** en materia de prevención y atención de las conductas referidas en el Protocolo antes de llevarlos a cabo, **tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades que, en su caso, haya aplicado la UDI**; asimismo, presentará semestralmente un calendario en el cual se señalen las fechas **de** las actividades estratégicas que se realizarán. El Comité de Igualdad Laboral será quien revisará y, en su caso, aprobará ambos documentos.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Lo anterior, con la finalidad de fomentar el desarrollo y desempeño integral del personal que favorezca el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.



Capacitación en temas del Protocolo

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 27. La UIGDHI en coordinación con la UDI solicitarán la inclusión del personal del Instituto Local en cursos que impartan referentes al Protocolo, ya sean presenciales o de manera virtual, a las instituciones educativas, instituciones académicas, organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y a todas aquellas entidades públicas y privadas.

De ser necesario, el Instituto Local buscará la celebración de convenios o acuerdos de colaboración con las instituciones que se señalan en el párrafo que antecede, para llevar a cabo las actividades de capacitación.

Párrafo Tercero Derogado

Capítulo Segundo De la prevención

Prevención

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 28. La prevención consiste en cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Instituto Local, cuyo objeto es evitar que se cometan actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral, Conflicto Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial y prácticas opuestas a un Entorno Organizacional Favorable**, en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones.

Medidas de prevención

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 29. Las **Medidas** de prevención que podrá implementar **la UIGDHI** en coordinación con las distintas **direcciones, unidades y Órgano Interno** del Instituto Local, **así como de la Figura Ombudsperson**, previa autorización del Comité de Igualdad Laboral, son las siguientes:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Proponer a la Presidencia del Consejo General un pronunciamiento en el que estipule que el Instituto Local se encuentra comprometido con la preservación de un ambiente seguro de trabajo y libre de conductas de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, así como el compromiso de la institución en investigar y dar seguimiento a las Denuncias que se presenten por dichos actos. **Además, de la prevención, identificación**



y atención de los Factores de Riesgo Psicosocial y la Promoción de un Entorno Organizacional Favorable.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. Solicitar a la UCS, publicar** en la página de internet del Instituto Local, los datos de localización de la Figura Ombudsperson, **los tipos de atención y canales a través de los cuales se brindan las mismas, así como, las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa que se tramita ante el Órgano Interno y las etapas del procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, que se tramita ante la Dirección Jurídica, y los mecanismos de presentación de Denuncias ante cada una de las áreas.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. Desarrollar campañas de difusión permanentes en coordinación con la UCS respecto a: Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral y los mecanismos para prevenirlas.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- IV. En colaboración con la UCS, socializar a través, de las plataformas digitales con las que cuenta el Instituto Local, qué es un plan de seguridad, lo que deberá contener el mismo (por lo menos: estrategias de cuidado, Redes de apoyo, detección de riesgos, bitácora de incidentes de seguridad, entre otras), así como, que el mismo se elaborará acorde a las necesidades de la Persona víctima o agraviada conforme a las atribuciones del Instituto Local.**

- V. Derogada.**

- VI. Derogada.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VII. Establecer durante el mes de septiembre el “día de la convivencia laboral armónica” como fecha para promover con todo el personal que labora en el Instituto Local, la igualdad laboral y No Discriminación, así como la Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial. Para conmemorar ese día la UIGDHI en conjunto con la UDI, podrán llevar a cabo distintas actividades con personal del Instituto Local.**

- VIII. Derogada.**

- IX. Derogada.**

- X. Intercambiar experiencias de buenas prácticas con otros Organismos Públicos Locales Electorales que sirvan para innovar en la materia del Protocolo.**

- XI. Derogada.**

- XII. Sugerir a la Figura Ombudsperson que realice visitas periódicas en los órganos desconcentrados del Instituto Local.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- XIII. En coordinación con la Dirección de Administración del Instituto Local, difundir los boletines, carteles, folletos, trípticos o cualquier otro documento impreso que contenga un extracto de las atenciones que brinda la Figura Ombudsperson, así como, las etapas de los procedimientos que se llevan a cabo ante el Órgano Interno y la Dirección Jurídica, entre aquellas personas que mantengan una relación de prestación de servicios profesionales independientes con el Instituto Local.**
- XIV. Cualquier otra que se considere necesaria como medida de prevención.**

TÍTULO CUARTO

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE PERSONAS VÍCTIMAS O AGRAVIADAS

Capítulo Primero Generalidades

Figuras de atención

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 30. La persona víctima o agraviada por conductas de Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral, podrá solicitar atención y Orientación Inicial ante la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica.

Ámbitos de competencia

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 31. La Figura Ombudsperson aplicará las disposiciones establecidas en el presente título para la orientación, canalización, acompañamiento y seguimiento a la persona víctima o agraviada. El Órgano Interno, para la sustanciación de un procedimiento de responsabilidad administrativa y la Dirección Jurídica para la sustanciación del procedimiento laboral sancionador o el procedimiento de conciliación.

Capacitación para la atención

Artículo 32. La Figura Ombudsperson, así como el personal del Órgano Interno y de la Dirección Jurídica involucrado en la aplicación del Protocolo, deberán asistir a los cursos, seminarios y talleres a que sean asignados por el Comité de Igualdad Laboral, a fin de adoptar las mejores prácticas para desempeñar su asesoría a las personas víctimas o agraviadas.

Capítulo Segundo Orientación a la persona víctima o agraviada



Orientación Inicial

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 33. La persona víctima o agraviada que estime que se llevó a cabo una conducta de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, en su contra por parte de las personas sujetas a la aplicación del Protocolo podrá acudir preferentemente ante la Figura Ombudsperson, o en su caso, ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica a exponerle los hechos y recibir las medidas de protección básicas.

En el supuesto de que la persona víctima o agraviada acuda ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, estas podrán hacerle de su conocimiento las facultades y atribuciones de la Figura Ombudsperson, a fin de que, si es su deseo, se le brinde el acompañamiento, la **orientación** y en su caso, las canalizaciones que requiera.

En caso de que la **persona víctima o agraviada** acuda a alguna otra persona del Instituto Local distinta a las anteriores, estas deberán orientarla a que acuda ante cualquiera de las autoridades competentes antes señaladas.

Trato hacia la persona víctima o agraviada

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 34. Personal de la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, que tenga el primer contacto con la persona víctima o agraviada, a efecto de No Revictimizar o profundizar el daño o afectación que presente, deberá tener en cuenta lo siguiente:

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- a) **Preguntarle cómo desea ser nombrada y dirigirse en todo momento a ella de esta manera.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- b) **Identificar si se trata de una persona con discapacidad que requiera algún ajuste razonable, a fin de proporcionar las medidas de accesibilidad necesarias, que garanticen el goce efectivo de sus derechos.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- c) **Informarle que se tomarán notas y se levantará un acta de orientación y atención inicial que será firmada por las personas que intervengan durante la atención.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- d) **Informarle que los datos personales que proporcione, así como la narración de los hechos que señale, serán tratados con Confidencialidad.**



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- e) Escuchar con atención, sin Discriminación alguna y, en su caso, con Perspectiva de Diversidad Sexual, Perspectiva de Género o Perspectiva de Interculturalidad.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- f) No se deberá poner en duda la narración de los hechos, manifestaciones o testimonio.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- g) Identificar los Factores de riesgo, y preguntarle si es su deseo que en conjunto armen un plan de seguridad, a fin de no poner en riesgo su seguridad.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- h) Proporcionar información relacionada con conductas de Discriminación o Violencias, y se resolverán sus dudas al respecto.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- i) Poner a su disposición en caso de ser necesario, herramientas tecnológicas a fin de que la persona víctima o agraviada se encuentre en posibilidad de realizar e imprimir cualquier documento que requiera.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- j) Observar las necesidades específicas requeridas por la persona víctima o agraviada, derivadas de categorías de Interseccionalidad, como: edad, discapacidad, situación migratoria, origen étnico, identidad y expresión de género, embarazo, condición económica y cualquier otra que pudiera colocarla en mayor situación de vulnerabilidad, así como realizar las gestiones necesarias para salvaguardar su integridad física y emocional, por lo que, el personal que brinde el primer contacto deberá jerarquizar las necesidades de atención y, en función de ello, realizar las canalizaciones interinstitucionales que se requieran.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- k) Para el seguimiento del caso, y toda vez que la persona víctima o agraviada haya decidido no realizar una denuncia, el personal de la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno de Control o la Dirección Jurídica, que haya brindado la atención deberá contactarla a los siguientes cinco días hábiles, a fin de darle seguimiento a la atención brindada.**

Orientación jurídica

Artículo 35. Las instancias competentes deberán proporcionarle a la persona víctima o agraviada la información, orientación y asesoramiento legal respecto a sus derechos, así como en dado caso, la información del trámite de su Denuncia,



de los mecanismos y los procedimientos extrainstitucionales ante los cuales pueda acudir.

Para la presentación de la Denuncia, se orientará a la persona afectada sobre los plazos de prescripción previstos en la Ley de Responsabilidades y los Lineamientos para que se encuentre en condición de formularla de manera oportuna en los procedimientos correspondientes.

Derecho a formulación de denuncias

Artículo 36. Todas las personas víctimas o agraviadas tienen derecho a la formulación de Denuncias ante el Órgano Interno y la Dirección Jurídica, según corresponda y, en caso de que se presenten, las personas del Instituto Local tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a su presentación.

Orientación médica o psicológica

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 37. En caso de que la persona víctima o agraviada, **se encuentre en estado de crisis o afectación emocional, se deberá contactar a la persona del Espacio de Psicoterapia para que brinde los Primeros auxilios psicológicos, y una vez que se estabilice, se le preguntará si es su deseo continuar con la atención inicial.**

Con independencia de que la persona víctima o agraviada no requiera de Primeros auxilios psicológicos, se le hará del conocimiento que el Instituto Local cuenta con un Espacio de Psicoterapia, en el cual puede ser atendida por una Persona psicóloga o por una Persona Perita en Psicología, mencionándole en qué consisten las actuaciones.

Asimismo, en caso de que la persona víctima o agraviada, requiera atención médica, se deberá llamar al servicio médico con el que cuenta este Instituto Local, a fin de que reciba atención y valoración médica inmediata; y en caso de ser necesario, el traslado a la unidad de salud más cercana y de rápido acceso.

Canalización a redes de apoyo

Artículo 38. Las instituciones o redes de apoyo en que se podrá realizar la canalización para atender algunas de las conductas del Protocolo, serán preferentemente a las dependencias siguientes:

- I.** Secretaría de las Mujeres del Estado de Nuevo León, en caso de agresión sexual, física o psicológica hacia las mujeres.
- II.** Instituto Estatal de las Mujeres, en caso de agresión sexual, física o psicológica hacia las mujeres.
- III.** Institutos municipales de las mujeres, en caso de agresión sexual, física o psicológica hacia las mujeres.



- IV. Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León, en caso de agresión sexual, física o psicológica.
- V. Policía municipal, en caso de violencia, Acoso Sexual u Hostigamiento Sexual.
- VI. Comisión Estatal de Derechos Humanos por cualquier conducta del Protocolo.
- VII. Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León, en caso de agresión sexual y física.
- VIII. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en caso de Discriminación.
- IX. Cualquier otra institución, dependencia u organización civil que se advierta pueda brindar la atención respecto de la normativa aplicable.

Solicitud de apoyo interinstitucional

Artículo 39. Para contar con mayor orientación e información sobre los derechos y garantías de las que goza la persona víctima o agraviada de las conductas de Discriminación y Violencia Múltiple, las instancias competentes podrán acudir a la Comisión Estatal de Derechos Humanos, al Instituto Estatal de las Mujeres o cualquier otro organismo que se estimen conducente para mejor orientación en el tratamiento del apoyo a la víctima.

Comunicación con la persona víctima o agraviada

Artículo 40. Las instancias competentes podrán comunicarse con la persona víctima o agraviada de manera personal, o bien, vía telefónica o correo electrónico, según sea el medio de comunicación que hubiere preferido esta para la atención y seguimiento correspondiente.

Registro de atención de la Figura Ombudsperson

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 41. La Figura Ombudsperson deberá llevar un registro y elaborar un acta con motivo del acercamiento de la persona víctima o agraviada **por** actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral, así como, por la persona trabajadora identificada con Factores de Riesgo Psicosocial y Acontecimientos Traumáticos Severos,** los cuales deberán contener al menos los elementos siguientes:

- I. Número de expediente.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. Fecha de atención inicial **o de seguimiento.**
- III. Nombre completo de la persona víctima o agraviada.
- IV. Adscripción y cargo de la persona víctima o agraviada.
- V. Género y edad de la persona víctima o agraviada.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- VI.** Datos de contacto no institucionales de la persona víctima o agraviada, **en caso de que desee proporcionarlos.**
- VII.** Condiciones específicas de la persona víctima o agraviada. Por ejemplo, alguna condición de salud, culturales, de contexto o cualquier otra.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VIII.** Tipo de atención **inicial o de seguimiento.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IX.** Tipo de **conducta, Factores de Riesgo Psicosocial o Acontecimientos Traumáticos Severos.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- X.** **Precisar si fue canalizada o no por la identificación de Factores de Riesgo Psicosocial o Acontecimientos Traumáticos Severos.**
- XI.** Adscripción y cargo de la persona o personas acusadas.
- XII.** Descripción de la forma en que ocurrieron los hechos.
- XIII.** Fecha o fechas en que ocurrieron los hechos.
- XIV.** Lugar o lugares en los que tuvieron verificativo los hechos.
- XV.** Tipo de canalización.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVI.** Tipo de canalización, **en caso de que la persona víctima o agraviada solicite algún tipo de atención como médica, psicológica o algún otra que requiera y se encuentre a los alcances de la Figura Ombudsperson.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVII.** **Señalar, si es su deseo que se inicie un procedimiento y la autoridad ante la cual se solicitara que se inicie (el Órgano Interno o la Dirección Jurídica).**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVIII.** **Responsable de la atención.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

El registro deberá contener la información de manera sintetizada y el acta con la descripción de manera pormenorizada. **El acta de atención deberá estar firmada por la persona víctima o agraviada, así como por la persona que brindo la atención, en caso de que la persona víctima o agraviada no desee firmar el acta, la persona que brinde la atención deberá dejar asentado en el acta dichas manifestaciones.**

Confidencialidad de la información

Artículo 42. Las instancias competentes garantizarán a la persona víctima o agraviada la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcionen, así como de los registros e informes que realicen con motivo de la atención, asesoramiento y acompañamiento correspondiente.



Confidencialidad de la identidad

Artículo 43. En caso de que la persona víctima o agraviada solicite la confidencialidad de su identidad, deberá manifestarlo a las instancias competentes, quienes deberán garantizar las condiciones para resguardar su identidad.

Capítulo Tercero

Medidas cautelares y de protección a la persona víctima o agraviada

Medidas cautelares

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 44. Son las acciones que se dictan provisionalmente con el objeto de salvaguardar los derechos fundamentales de la persona trabajadora, garantizar su seguridad y prevenir daños irreparables con la finalidad de:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Evitar la consumación o afectación irreparable del derecho de la persona trabajadora ante la comisión de una probable conducta infractora;**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. Evitar la obstaculización del adecuado desarrollo de una investigación o del procedimiento laboral sancionador;**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. Prevenir o conservar las cosas en el estado que guardan para evitar actuaciones que puedan incidir en el resultado de la resolución;**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IV. Impedir se sigan produciendo los efectos perjudiciales que se ocasionan a la persona trabajadora de la conducta probablemente infractora;**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. Impedir el ocultamiento o destrucción de pruebas relacionados con la presunta conducta infractora; y,**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VI. Evitar daños o actos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales.**
- VII.** Proteger la integridad de la persona víctima o agraviada, así como a las personas que pudieran estar en una situación equiparable de riesgo, de tal forma que las medidas pueden cubrir tanto a quien la solicita como a terceras personas, si el caso lo amerita.



Según la naturaleza del asunto, dichas medidas podrán ser para mantener las cosas en el estado en el que se encuentran con el fin de preservar la materia de la investigación o del procedimiento. Asimismo, podrán adoptarse como una medida que surge ante la posible o inminente vulneración de un derecho humano con el objetivo de recuperar la situación anterior a esta, en atención a la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora.

Las medidas cautelares tienen por objeto salvaguardar la integridad y la seguridad de la persona en situación de vulneración para garantizar espacios laborales libres de violencia dentro del Instituto Local.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Solicitud y determinación de medidas cautelares

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 45. La persona víctima o agraviada podrá solicitar el dictado de **medidas cautelares ante la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica**, y deberá exponer los hechos que la motiven por escrito o mediante comparecencia.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

La Figura Ombudsperson, podrá emitir, **en cualquier momento del acompañamiento por un plazo de hasta tres meses o en su caso, hasta que la persona víctima o agraviada, inicie un procedimiento sancionador o de responsabilidad administrativa ante la Dirección Jurídica o el Órgano Interno**, el dictado de alguna o algunas de las siguientes medidas cautelares:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

I. Gestionar la reubicación temporal de la persona víctima o agraviada.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

II. Gestionar la implementación de trabajo a distancia de la persona víctima o agraviada.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

III. Las demás medidas que sean idóneas, necesarias y proporcionales para proteger a la persona víctima o agraviada y garantizar un ambiente laboral libre de Discriminación o Violencias.

IV. Derogada.

V. Derogada.

VI. Derogada.

VII. Derogada.

VIII. Derogada.

IX. Derogada.



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Lo anterior, con la finalidad de evitar daños de difícil o imposible reparación, salvaguardar la integridad, dignidad y derechos de la persona víctima o agraviada, así como garantizar un ambiente laboral adecuado.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Asimismo, el Órgano Interno y la Dirección Jurídica, podrán dictar, en cualquier momento del procedimiento, las medidas cautelares que consideren idóneas y eficaces para procurar la integridad física, emocional y la dignidad de la persona víctima o agraviada, en seguimiento a su normatividad respectiva

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Además, la Figura Ombudsperson, podrá determinar e implementar las medidas cautelares o de protección, observando lo siguiente:

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

I. No prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, ni sobre la responsabilidad de las partes.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

II. Priorizar la protección de la integridad física, psicológica y emocional de la persona víctima o agraviada.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

III. Actuar con Perspectiva de Género, enfoque de derechos humanos y No Discriminación.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

IV. Favorecer un entorno organizacional libre de Discriminación, violencias y Factores de Riesgo Psicosocial.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

V. En todo momento se deberá salvaguardar la Confidencialidad de las partes involucradas, así como la protección de sus datos personales, evitando la difusión innecesaria de la información.

Medidas de protección

Artículo 46. Las medidas de protección son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona víctima o agraviada. Son fundamentalmente precautorias y se deberán otorgar inmediatamente por la autoridad competente.

Se podrán dictar medidas de protección integrales, de resguardo o las que se estimen necesarias de oficio o a petición de parte, en favor de la persona que posiblemente resienta la conducta denunciada, con independencia de las medidas cautelares a que se refiere el artículo anterior.



Las medidas de protección podrán ser dictadas en cualquier etapa de la tramitación de la Denuncia, cuando se advierta la existencia de un caso grave, el cual ponga en riesgo la integridad de la persona víctima o agraviada o el cumplimiento de las actividades institucionales.

Dictado de la medida cautelar o de protección

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 47. Las medidas cautelares o de protección no prejuzgan sobre la responsabilidad de la persona acusada, no constituyen una sanción, ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia, ni los derechos laborales de las personas acusadas, víctimas o agraviadas o testigos.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para el dictado de la **medida** de protección, se deberá considerar la **Valoración** del riesgo que, **en su caso forme** parte del plan de seguridad **que se haya realizado** para la **persona víctima o agraviada**

El dictado de la medida cautelar u orden de protección podrá considerar en caso de que lo amerite para su ejecución, por lo menos a:

- I. La persona titular del área o persona de rango superior inmediato de las partes involucradas.
- II. La persona titular de la Dirección de Administración del Instituto Local, a efecto de que se cubra todas las condiciones laborales de las personas involucradas.
- III. Las demás áreas involucradas para los efectos que se establezca en esta.

Salvaguarda de la red de apoyo de la persona víctima o agraviada

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 48. La instancia competente podrá ordenar a la persona acusada el abstenerse de cometer represalias, amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiese atentar contra la dignidad e integridad de la persona víctima o agraviada, su red de apoyo y las personas que atestiguaron los hechos, por sí, por medio de terceras personas y por cualquier medio, así como evitar cualquier acción que pudiera interferir con la Política de Igualdad Laboral, **No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales**, así como el desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento que se llegue a iniciar en su contra.

Se deroga el artículo 49

Modificación o suspensión de la medida cautelar o de protección



Artículo 50. Se podrá solicitar la modificación o suspensión de la medida cautelar o de protección en cualquier momento de la investigación o de la sustanciación del procedimiento, y se deberá justificar las razones por las que se estime necesario que estas sean modificadas o suspendidas, para lo cual se deberán ofrecer y exhibir las pruebas que estimen conducentes.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Con el escrito y anexos con los que se solicite la modificación o suspensión de la medida cautelar o de protección se dará vista a las personas que serán directamente afectadas con estas, para que, en el plazo de **cinco días hábiles**, manifiesten lo que a su derecho convenga. Hecho lo anterior o transcurrido el plazo indicado, la autoridad competente realizará el proyecto correspondiente.

Incumplimiento de la medida

Artículo 51. El incumplimiento de la medida cautelar o de protección por parte de la persona acusada podrá dar lugar al inicio de una nueva investigación por responsabilidad administrativa o del procedimiento laboral sancionador, respetando en todo momento el principio *pro persona*, el derecho a la presunción de inocencia y los Derechos Humanos.

Capítulo Cuarto

Derechos de la persona víctima o agraviada

Derechos de la persona víctima o agraviada

Artículo 52. Los derechos de las personas víctimas o agraviadas que prevé el Protocolo son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Las personas víctimas o agraviadas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

- I.** A ser tratadas con humanidad y respeto a su dignidad y Derechos Humanos con pertinencia cultural y perspectiva interseccional de Género.
- II.** A no ser discriminadas ni limitadas en sus derechos.
- III.** A la protección de sus datos personales.
- IV.** A solicitar la confidencialidad de su identidad dentro de algún procedimiento.
- V.** A que su nombre, identidad o imagen no sea expuesta por el Instituto Local ante los medios de comunicación sin su consentimiento.
- VI.** A solicitar y a recibir ayuda, asistencia y orientación en forma oportuna, rápida, imparcial, gratuita y efectiva por personal especializado con relación al daño sufrido desde la comisión del hecho denunciado, así



como a que dicha atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación.

- VII.** A solicitar y a recibir información clara, precisa y accesible sobre los procedimientos y medidas que puede promover.
- VIII.** A que se le brinde contención en crisis y se respete el lapso que tome su estabilización física y psicológica.
- IX.** A participar en la formulación e implementación de un Plan de Seguridad.
- X.** A que se le brinde protección y se salvaguarde su vida e integridad física y psicológica y, en caso de ser necesario, la de su red de apoyo y a las personas que atestiguaron los hechos.
- XI.** A contar con medidas de protección eficaces cuando su vida, integridad o libertad personal sean amenazadas o se hallen en riesgo debido a su condición de víctima o del ejercicio de sus derechos.
- XII.** A la protección del bienestar y la seguridad del entorno físico y digital con respeto a la dignidad y privacidad de la víctima, con independencia de que se encuentre dentro un procedimiento. Este resguardo incluye el derecho a la protección de su intimidad contra injerencias ilegítimas.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIII.** **A que la Figura Ombudsperson brinde Orientación Inicial.**
- XIV.** A que se respete su deseo de no denunciar.
- XV.** A una investigación pronta y eficaz que lleve al procesamiento y sanción de manera adecuada y expedita de la persona responsable del daño, respetando el debido proceso.
- XVI.** A contar con una escucha activa, empática y respetuosa por la autoridad respectiva cuando se encuentre presente en una audiencia, diligencia o en cualquier otra actuación y antes de que la autoridad se pronuncie.
- XVII.** A ofrecer las pruebas que considere pertinentes
- XVIII.** A solicitar la realización de actos de investigación.
- XIX.** A que se integre un expediente con la documentación derivada de su Denuncia, y que este se encuentre a su disposición para su consulta.
- XX.** A participar en los mecanismos alternos de solución de Conflicto Laboral en cualquier etapa del procedimiento, cuando esté de acuerdo y sean permitidos dentro de la actuación correspondiente.
- XXI.** A contar con ajustes razonables de acuerdo con sus necesidades, tal como puede ser una persona traductora o interprete, según su nacionalidad, lengua o lenguaje que requiera, entre otros.
- XXII.** A ejercer los recursos legales en contra de las decisiones que afecten sus intereses o el ejercicio de sus derechos.
- XXIII.** A que toda comparecencia ante la instancia investigadora o cualquiera otra autoridad o especialista que requiera la presencia de la persona víctima o agraviada, se considerará justificada para los efectos laborales.
- XXIV.** A ser canalizada a las instituciones de salud a las que tenga derecho para recibir tratamiento especializado relativo a la conducta del Protocolo por la que acuda a atención para que le permita su rehabilitación física o psicológica, con la finalidad de contar con una adecuada e integral atención.



- XXV.** En su caso, reparación del daño en relación con la conducta denunciada.
- XXVI.** A que el Instituto Local implemente medidas tendentes a la no repetición de la conducta que haya sido sancionada por resolución firme para mejorar el ambiente laboral y generar armonía en su interior.
- XXVII.** Los demás señalados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales, la Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León y cualquier otra disposición en la materia o legislación especial.

Capítulo Quinto

Derechos de la persona acusada

Derechos de la persona acusada

Artículo 53. La persona acusada tiene los siguientes derechos:

- I.** A ser tratada con humanidad y respeto de su dignidad y Derechos Humanos con pertinencia cultural y perspectiva interseccional de Género.
- II.** A no ser discriminada ni limitada en sus derechos.
- III.** A la protección de sus datos sensibles.
- IV.** A contar con ajustes razonables de acuerdo con sus necesidades, como puede ser una persona traductora o interprete según su nacionalidad, lengua o lenguaje que requiera u otros.
- V.** A hacer de su conocimiento que es su potestad acudir a recibir asesoría jurídica externa, a través de la defensoría pública o privada. En este último supuesto, la persona acusada la asumirá por sus propios medios.
- VI.** A que se presuma su inocencia en todas las etapas del procedimiento hasta que se demuestre lo contrario.
- VII.** A que su nombre, identidad o imagen no sea expuesta por el Instituto Local ante los medios de comunicación respecto a la conducta del Protocolo que haya motivado la atención o Denuncia del caso en el que se encuentra involucrada.
- VIII.** A que se le informen los hechos por los cuales se le está investigando.
- IX.** A que se le faciliten todos los datos que solicite para su defensa.
- X.** A ofrecer las pruebas que considere pertinentes, las cuales están sujetas a su calificación por la autoridad competente.
- XI.** A solicitar la realización de actos de investigación.
- XII.** A participar en mecanismos alternos de solución Conflicto Laboral en cualquier etapa del procedimiento, cuando esté de acuerdo la persona víctima o agraviada y sean permitidos dentro del procedimiento correspondiente.
- XIII.** A tener acceso a los registros de la investigación y a que el expediente se encuentre a disposición para su consulta.
- XIV.** A ejercer los recursos legales en contra de las decisiones que afecten sus intereses y el ejercicio de sus derechos.



- XV.** A que se le brinden servicios formativos integrales, especializados y gratuitos para erradicar las conductas violentas, a través de una educación que elimine los estereotipos y creencias de supremacía e inferioridad y otros patrones que generan violencia.
- XVI.** Las demás que establezcan las leyes.

Capítulo sexto Derechos de la persona testigo

Derechos de la persona testigo

Artículo 54. La persona testigo tiene los siguientes derechos:

- I.** A ser tratada con humanidad y respeto de su dignidad y Derechos Humanos con pertinencia cultural y perspectiva interseccional de Género.
- II.** A no ser discriminada ni limitada en sus derechos.
- III.** A la protección de sus datos personales.
- IV.** A solicitar la confidencialidad de su identidad dentro de algún procedimiento.
- V.** A que su nombre, identidad o imagen no sea expuesta por el Instituto Local ante los medios de comunicación sin su consentimiento respecto a la conducta del Protocolo que haya motivado la atención o Denuncia del caso en el que se encuentra involucrada.
- VI.** A que se adopten medidas oportunas para garantizar su bienestar, seguridad y a la protección de su integridad y derechos laborales, a fin de que no reciba ningún tipo de represalia por su testimonio.
- VII.** A que se justifique cualquier comparecencia para los efectos laborales ante la instancia investigadora para emitir su testimonio, en el caso del personal del Instituto Local.
- VIII.** A contar con una escucha activa, empática y respetuosa por la autoridad respectiva cuando emita su testimonio.
- IX.** A contar con ajustes razonables de acuerdo con sus necesidades, como puede ser una persona traductora o interprete según su nacionalidad, lengua o lenguaje que requiera u otros.
- X.** A que se le brinden servicios formativos integrales, especializados y gratuitos para identificar, sensibilizar y formar herramientas para erradicar la habituación a las conductas violentas.
- XI.** Las demás que establezcan las leyes.

Capítulo Séptimo Mecanismos alternos de solución de conflictos laborales

Mecanismos alternos

Artículo 55. Los mecanismos alternos de solución de conflictos son procedimientos distintos a la justicia ordinaria que permiten prevenir, abordar y solucionar controversias de manera voluntaria y colaborativa. Los mecanismos



alternos que se podrán implementar para la solución de Conflictos Laborales son la mediación y la conciliación.

Alcance

Artículo 56. Los mecanismos alternos de solución de conflictos regulados en este capítulo son aplicables en el Conflicto Laboral cuando una de las partes pertenezca al Instituto Local y se haya valorado su pertinencia y viabilidad al acompañar a la persona víctima o agraviada en el establecimiento de su plan de seguridad.

Excepciones a los mecanismos alternos

Artículo 57. Los mecanismos alternos de solución regulados en este capítulo podrán ser implementados para solucionar un Conflicto Laboral, con excepción de aquellos que:

- I. Afecten el interés directo del Instituto Local.
- II. Afecten derechos de terceras personas ajenas al Conflicto Laboral.
- III. Atenten contra el orden público.
- IV. Sean materia de una Denuncia presentada ante autoridades distintas al Instituto Local.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. **Por su naturaleza impliquen situaciones de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual o Violencia Sexual.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VI. **Por su naturaleza impliquen situaciones de Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral o Violencia Laboral.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VII. **Por su naturaleza impliquen situaciones de Discriminación o Violencias.**

Condiciones para la implementación

Artículo 58. La participación de las partes en los mecanismos alternos de solución de Conflicto Laboral deberá ser voluntaria, estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.

Oportunidad

Artículo 59. Los mecanismos alternos de solución de Conflicto Laboral podrán ser aplicados desde la Orientación Inicial y hasta antes del dictado de la resolución correspondiente.

Suspensión de la prescripción

Artículo 60. El término de la prescripción de la responsabilidad laboral se suspenderá a partir de la solicitud que realicen las partes de la implementación de los mecanismos alternos, ya sea de forma individual o conjunta y hasta que



se actualice alguna de las causales de conclusión, salvo que esta produzca la extinción de la responsabilidad laboral.

Autoridades competentes

Artículo 61. El Órgano Interno, la Dirección Jurídica y la Figura Ombudsperson podrán desarrollar las actividades derivadas de los mecanismos alternos de solución de conflictos contemplados en este capítulo. Esto con la salvedad de que la Dirección Jurídica deberá privilegiar lo establecido en los Lineamientos.

La Figura Ombudsperson que brinde la Orientación Inicial será quien actúe como persona facilitadora de estos mecanismos alternos.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para el caso de que la persona víctima o agraviada haya acudido ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, las personas titulares de estas deberán designar de entre su personal a una persona ajena a la controversia que cuente con la sensibilización, formación y capacitación para que funja como persona facilitadora, o en su caso, **solicitar** a la Figura Ombudsperson **que actúe como persona facilitadora**.

Atribuciones de las autoridades competentes

Artículo 62. Corresponde al Órgano Interno, la Dirección Jurídica y la Figura Ombudsperson, dentro del ámbito de su competencia:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Promover y difundir de manera permanente entre el personal del Instituto Local, los fines, principios, funciones y logros de la mediación y conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos **laborales**.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. **Capacitarse en cuanto a los mecanismos alternos de solución de conflictos laborales.**
- III. Llevar el registro y archivo de los acuerdos que deriven de la implementación los mecanismos alternos.
- IV. Prever las condiciones físicas y sanitarias óptimas del lugar que permitan el adecuado desarrollo de las reuniones.
- V. Las demás atribuciones que se establezcan en cualquier otro ordenamiento aplicable.

Persona facilitadora

Artículo 63. La persona facilitadora, quien podrá integrar la Figura Ombudsperson, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, se encargará de coordinar, implementar y desahogar todas las actividades relativas y derivadas de la implementación de los mecanismos alternos.



Elección de autoridad competente

Artículo 64. Las partes podrán decidir la autoridad que desarrollará las actividades derivadas de los mecanismos alternos de solución de conflictos contemplados en este capítulo.

Excusa de la persona facilitadora

Artículo 65. La persona facilitadora deberá excusarse para conocer de un asunto cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Tenga parentesco con la persona víctima o agraviada o con la persona acusada en línea recta sin limitación de grado, por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el segundo.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- II. Se actualice algún conflicto de interés o enemistad manifiesta entre la persona facilitadora, la persona víctima o agraviada o con la persona acusada.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. Tenga interés personal en el asunto, directa o indirectamente, a través de su cónyuge o sus parientes, en los grados señalados.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- IV. Cuando por la naturaleza o complejidad de la controversia planteada reconozca la limitación de sus capacidades.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- V. Cuando no se encuentre disponible emocional o físicamente.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Ante cualquiera de estas situaciones la persona facilitadora adscrita al Órgano Interno o a la Dirección Jurídica deberá hacerlo de conocimiento inmediato a **la persona Titular de la Secretaría Ejecutiva** a efecto de que se designe a otra persona facilitadora. Para el caso de la Figura *Ombudsperson*, deberá informar dicha situación a las partes para que estas decidan si acuden con otra persona integrante de la Figura *Ombudsperson* o en su caso ante una autoridad distinta.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En el supuesto de que se actualice la fracción **V** de este artículo, de forma temporal la persona facilitadora podrá acordar con las partes la reprogramación de la reunión competente.

Pautas de conducta de la persona facilitadora

Artículo 66. La persona facilitadora deberá regir su actuar conforme a lo siguiente:



- I. Actuar con apego a los principios previstos en el Protocolo y demás normativa aplicable.
- II. Vigilar que el acuerdo al que lleguen las partes sea comprensible, razonable y realizable, así como imparcial, justo y perdurable.
- III. Contar con la sensibilización en las conductas materia del Protocolo, formación y capacitación para el desarrollo de los mecanismos alternos de solución de conflictos.
- IV. Cerciorar el correcto entendimiento y comprensión que las partes tengan del desarrollo del mecanismo alterno elegido, desde su inicio hasta su conclusión, así como de sus alcances.
- V. Exhortar a las partes a cooperar ampliamente y con disponibilidad para la solución de la controversia.
- VI. Mantener la confidencialidad.

Obligaciones de la persona facilitadora

Artículo 67. Son obligaciones de la persona facilitadora:

- I. Ejercer su función conforme al Protocolo.
- II. Informar a las partes sobre las ventajas y naturaleza de los mecanismos alternos.
- III. Comunicar por escrito a la autoridad competente, cuando exista impedimento o excusa para participar en el procedimiento.
- IV. Conducir el procedimiento de mediación o conciliación en forma clara, ordenada, imparcial y profesional.
- V. Facilitar la comunicación y negociación de las partes en conflicto.
- VI. Vigilar que en los procedimientos de mediación o conciliación en que intervenga no se afecten los intereses del Instituto Local, los derechos irrenunciables de las partes, los derechos de terceras personas ajenas al conflicto, ni las disposiciones de orden público.
- VII. Escuchar a las partes y exhortarlas para que se conduzcan con respeto.
- VIII. Procurar y vigilar que el acuerdo al que lleguen las personas interesadas sea comprensible, realizable, equitativo, justo y perdurable.
- IX. Concluir la reunión de mediación o conciliación cuando no exista avenencia de las partes o cuando no se puedan establecer condiciones de respeto.
- X. Las demás que establezca el Protocolo o norma aplicable.

Derechos de las partes

Artículo 68. En los mecanismos alternos de solución de Conflicto Laboral son derechos de las partes:

- I. Solicitar su implementación.
- II. Participar en la reunión junto con la persona representante, apoderada o de su confianza, quien podrá asistirle jurídicamente durante la reunión, pero no podrá influir en la decisión que tome. La falta de su designación



por cualquiera de las partes no será impedimento para que se lleve a cabo la reunión de mediación o conciliación.

- III. Manifiestar en el momento que les indique la persona facilitadora, su versión sobre los hechos que motivan el conflicto, sus ideas, probables agravios, inquietudes, aflicciones y percepciones.
- IV. Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto.
- V. Solicitar en cualquier momento la terminación de este.
- VI. Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

Mediación

Artículo 69. La mediación es el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia con el fin de alcanzar un acuerdo que dé por concluido el procedimiento.

La persona facilitadora durante la mediación propicia la comunicación asertiva y no violenta, así como el entendimiento mutuo entre las partes, sin proponer alternativas de solución.

Conciliación

Artículo 70. La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos por el cual las partes asistidas por la persona facilitadora procuran un acuerdo y se comprometen a conducirse de conformidad con la normatividad del Instituto Local.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

La persona facilitadora estará autorizada para proponer **alternativas de** soluciones basadas en escenarios posibles y justos para ayudar a discernir los más idóneos para las partes, y es decisión de ellas el adoptarlas o no.

Etapas de los mecanismos alternos

Artículo 71. Las etapas de los mecanismos alternos de solución de Conflictos Laborales son las siguientes:

- I. Solicitud de su implementación.
- II. Procedencia de la solicitud de implementación.
- III. Notificaciones.
- IV. Sesiones privadas preliminares, en caso de ser necesario.
- V. Reunión de mediación o conciliación.
- VI. Acta de conclusión.
- VII. Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

Solicitud de implementación de los mecanismos alternos



Artículo 72. Para dar inicio al procedimiento de mediación o conciliación bastará con que así lo soliciten las partes, ya sea por escrito o de manera verbal a la autoridad correspondiente, de forma individual o conjunta.

La solicitud deberá contener al menos los siguientes requisitos:

- I. El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante.
- II. Nombre, cargo y área de adscripción de las demás partes en conflicto.
- III. Breve descripción de los hechos que constituyen el Conflicto Laboral.
- IV. Propuestas de solución, en caso de ser posible.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En el supuesto de que las partes involucradas soliciten el inicio del procedimiento de manera verbal a la autoridad correspondiente, esta deberá elaborar un **acta circunstanciada** con la información antes señalada.

Procedencia de la solicitud

Artículo 73. En caso de que a juicio de la autoridad correspondiente el conflicto no pueda ser objeto del procedimiento de mediación o conciliación, deberá rechazar la solicitud en los siguientes tres días hábiles, fundando y motivando su determinación y notificándola a las partes.

Si es procedente la admisión de la solicitud, la autoridad competente, a través de la persona facilitadora tramitará la mediación o conciliación, y convocará a las partes a la primera reunión de conciliación, por lo menos con tres días de anticipación a la fecha en que se vaya a celebrar.

En la inteligencia de que ambas partes deberán estar de acuerdo que el conflicto sea sometido al procedimiento de conciliación o mediación.

Sesiones preliminares

Artículo 74. Cuando las características del caso así lo requieran, la persona facilitadora podrá tener sesiones privadas de carácter preparatorio con las partes por separado, previas a la reunión de mediación o conciliación. Estas sesiones serán con el objeto de explicarles las características del procedimiento seleccionado y las reglas que deberán observar durante la realización de este.

La persona facilitadora podrá indagar con las partes la interpretación que tienen del conflicto, a efecto de preparar las preguntas y herramientas que utilizará durante el desarrollo de las sesiones conjuntas.

Desarrollo de la reunión

Artículo 75. La reunión de mediación o conciliación se realizará en los términos siguientes:



La primera reunión será con el objeto de que las partes involucradas conozcan en qué consiste el procedimiento, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.

Si alguna de las partes no asiste por cuestiones justificadas se reprogramará la fecha para celebración de la reunión, la cual no debe de exceder los siguientes cinco días hábiles. En caso de que alguna de las partes faltara, se fijará una nueva fecha de reunión bajo apercibimiento de que, de no asistir, se entenderá que no es su deseo participar en algún mecanismo y se determinará lo conducente.

Se realizarán tantas reuniones como la persona facilitadora y las partes consideren necesario para llegar a la solución del conflicto. El procedimiento de mediación o conciliación no podrá exceder de cuarenta y cinco días naturales, a partir de la recepción de la solicitud.

En las reuniones la persona facilitadora podrá realizar preguntas a cada una de las partes, con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución.

Las reuniones se llevarán a cabo en el lugar que determine la persona facilitadora, y se podrán auxiliar de herramientas tecnológicas para su celebración, como la videoconferencia.

Acta de conclusión

Artículo 76. La persona facilitadora deberá propiciar el alcance de una solución satisfactoria para las partes, sin que les imponga a estas un acuerdo de solución. Concluidas las reuniones la persona facilitadora llevará a cabo el levantamiento del acta respectiva, conforme a los siguientes supuestos:

- I. En el caso de que las partes no logren llegar a un acuerdo, el acta deberá especificar aspectos generales del procedimiento, entre otros:
 - a. El número de reuniones.
 - b. Las fechas y sedes en que estas se llevaron a cabo.
 - c. El nombre de la persona facilitadora, especificando su cargo y adscripción.
 - d. Un breve resumen de las propuestas generadas durante estas.
 - e. Una descripción de los hechos por los cuales no se logró llegar a un acuerdo.
 - f. Firma de las partes y de la persona facilitadora.

En la redacción de dicha acta deberá observarse cabalmente la normativa aplicable para garantizar la confidencialidad de las partes que intervienen en el procedimiento, dejando a salvo sus derechos para que estas los ejerzan en la vía que consideren oportuna.



- II. En el supuesto de que las partes convengan en llevar a cabo un acuerdo, además de los elementos previstos en la fracción anterior con excepción del inciso e, dicho documento deberá observar los siguientes elementos:
- a. Número de expediente.
 - b. Nombres de las partes, cargos o puestos y adscripción.
 - c. Descripción breve de los hechos que generan el conflicto.
 - d. Acuerdos adoptados por las partes para la solución del conflicto.
 - e. Hora de conclusión de la o las reuniones.

La persona facilitadora deberá proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban y el original permanecerá en el expediente correspondiente.

Criterios para los acuerdos

Artículo 77. Lo acordado durante el procedimiento de mediación o conciliación no podrá afectar derechos irrenunciables, comprometer derechos de personas ajenas al conflicto, afectar el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto Local ni atentar contra el orden público.

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del Instituto Local ajena a la persona facilitadora.

Seguimiento de los acuerdos

Artículo 78. El seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en la mediación o conciliación estará a cargo de la autoridad correspondiente de conformidad al presente capítulo.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Una vez que se firme el acta de conclusiones por las partes involucradas y la persona facilitadora, se remitirá la misma a la UDI o en su caso a la Dirección de Administración del Instituto Local, de acuerdo con el tipo de personal involucrado.

Terceras personas interesadas

Artículo 79. En caso de que la persona facilitadora advierta la probable afectación de derechos de terceras personas ajenas al conflicto, suspenderá el desahogo del procedimiento y exhortará a las partes para que manifiesten su conformidad para que se convoque a dicha persona a intervenir en el proceso.

De aceptar las partes, se convocará a la persona tercera interesada para que asista a una reunión preliminar ante la persona facilitadora. En caso de que esta no justifique su inasistencia, la persona facilitadora se pondrá en comunicación con la persona tercera interesada para el seguimiento respectivo y, en su caso, fijar una nueva fecha.



En el supuesto de que las partes no acepten que se cite a la persona tercera interesada o esta manifieste que no es su voluntad participar en el procedimiento, la persona facilitadora deberá realizar una valoración a fin de determinar la viabilidad de continuar con el mecanismo alterno.

Cumplimiento de los acuerdos

Artículo 80. Las partes deberán informar a la autoridad competente por escrito si existe incumplimiento al acuerdo de voluntades, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar que, sin tener que ser exhaustivas o precisas, permitan conocer el motivo en que se sustentan.

La autoridad competente requerirá a la parte que ha sido señalada de un posible incumplimiento, para que, en el término de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho corresponda.

Una vez transcurrido el término o desahogada la vista, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover Denuncia respectiva, en caso de ser procedente.

Sustitución del mecanismo alternativo

Artículo 81. En caso de que una de las partes no desee abordar la controversia en el mecanismo alterno elegido, podrá optarse por otro, o solicitarse de común acuerdo.

Las partes que hayan acordado abordar la controversia respectiva a través de un mecanismo alterno distinto, bien sea por iniciativa propia o por sugerencia de la persona facilitadora, podrán hacerlo y se dejará constancia de este acto en el expediente.

Salvaguarda de derechos

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 82. Cuando no se alcance un acuerdo, **se dejarán a salvo los derechos de las partes para que estas los ejerzan en la vía que consideren oportuna.**

Del mismo modo, cuando el acuerdo verse sobre la solución parcial de la controversia, se dejarán a salvo los derechos de las partes respecto de lo no resuelto en el acuerdo.

Conclusión anticipada de los mecanismos alternos

Artículo 83. El mecanismo alterno se tendrá por concluido de manera anticipada en los casos siguientes:

- I. Por la solicitud de renuncia de alguna de las partes.



- II. Por inasistencia injustificada a las sesiones por más de una ocasión de alguna de las partes.
- III. Cuando la persona facilitadora constate que las partes mantienen posiciones inflexibles que impidan continuar con el mecanismo y se aprecie que no se arribará a un resultado que solucione la controversia.
- IV. Si alguna de las partes incurre reiteradamente en un comportamiento irrespetuoso, agresivo o con intención notoriamente dilatoria del mecanismo alterno.
- V. En los demás casos en que proceda dar por concluido el mecanismo alterno de conformidad con la normativa aplicable.

Renuncia

Artículo 84. Las partes pueden renunciar al desahogo del procedimiento de mediación o conciliación en cualquier momento, de manera libre y voluntaria. Para ello deberá de expresar su voluntad ya sea por escrito o de manera verbal a la persona facilitadora, así como de forma individual o conjunta, quedando constancia en el expediente respectivo.

Conclusión del mecanismo

Artículo 85. Las partes deberán informar a la autoridad correspondiente el cumplimiento del acuerdo, quien deberá resolver lo conducente respecto a la extinción de la responsabilidad laboral o el sobreseimiento del asunto, según corresponda. Dicha determinación tendrá efectos de sentencia ejecutoriada.

El incumplimiento del acuerdo dará lugar a la continuación del procedimiento que en su caso se hubiera promovido. Para el supuesto de cumplimiento parcial este se tomará en cuenta para efectos de la reparación del daño.

Capítulo Octavo Presentación de la Denuncia

Presentación de la Denuncia

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 86. La Denuncia por conductas de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, podrá ser presentada por la persona interesada, ya sea ante el Órgano Interno para la substanciación de un procedimiento de responsabilidad administrativa, o ante la Dirección Jurídica para la substanciación del procedimiento laboral sancionador o el procedimiento de conciliación, según sea la intención de la persona víctima o agraviada.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para el caso de que la persona denunciante no sea la víctima o agraviada, la autoridad competente le deberá dar vista a esta última de los hechos



denunciados a fin de que, si así lo estima conveniente, **ratifique** la Denuncia correspondiente.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

La Autoridad instructora, al tomar conocimiento de la interposición de una queja o Denuncia en forma oral, deberá hacerla constar en acta al momento de su comparecencia.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En el caso de la interposición de una queja o Denuncia por medios de comunicación electrónicos, la Autoridad instructora deberá hacerla constar en acta, e inmediatamente requerirá a la Persona denunciante para que, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente en que se le notifique el acuerdo correspondiente, acuda a ratificar su Denuncia, bajo el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo así, se tendrá por no formulada la Denuncia.

Denuncia ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica

Artículo 87. La Denuncia ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica deberá ser presentada por escrito, en forma oral o por los medios de comunicación electrónicos correspondientes, y deberá cumplir por lo menos con los siguientes requisitos:

- I.** Autoridad a la que se dirige.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II.** Nombre completo de **la persona denunciante**, su correo electrónico, domicilio para oír y recibir notificaciones, y en su caso número de teléfono celular o de casa. En caso de que la persona **víctima o** agraviada sea personal del Instituto Local deberá señalar el cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción.
- III.** Nombre completo, cargo o puesto y adscripción de la persona acusada.
- IV.** Narración expresa y clara de los hechos en que se funda la Denuncia, y de ser posible, los preceptos presuntamente violados.
- V.** Pruebas relacionadas a los hechos denunciados, o en su caso, mencionar las que habrán de requerirse.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VI.** Firma autógrafa o huella digital de **la persona denunciante**.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Una vez recibida la Denuncia, se le preguntará a la persona víctima o agraviada o persona denunciante, si acudió ante la Figura Ombudsperson, y en caso de que manifieste que no, se le deberá hacer de su conocimiento de que, si así lo desea, puede acudir ante dicha figura, a fin de que le brinde información,



orientación, acompañamiento o la canalice ante la **institución o autoridad** correspondiente.

Trámite de la Denuncia ante el Órgano Interno

Artículo 88. Para el trámite de la Denuncia que se presente ante el Órgano Interno con motivo de los hechos de Discriminación o Violencia Múltiple se seguirá lo establecido en el procedimiento de responsabilidad administrativa, para lo cual deberán atenderse los plazos y términos que se precisan en la Ley de Responsabilidades, el Reglamento y este Protocolo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Medios de prueba en la actuación del Órgano Interno

Artículo 88 Bis. En los casos en que el Órgano Interno conozca de hechos que puedan constituir faltas administrativas no graves en el marco del presente Protocolo, la admisión, desahogo y valoración de las pruebas se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades, su Reglamento y demás normativa aplicable.

Tratándose de faltas administrativas graves, la admisión, desahogo y valoración de las pruebas corresponderá al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, en el ámbito de sus atribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Órgano Interno podrá allegarse de los medios de prueba necesarios para el esclarecimiento de los hechos, incluso de oficio, actuando con Debida Diligencia, en atención a la naturaleza de las conductas denunciadas.

Para efectos del presente Protocolo, y conforme a lo previsto en la normativa aplicable, el Órgano Interno podrá admitir como medios de prueba, entre otros los siguientes:

- I. Testimonial.**
- II. Documental, pública o privada.**
- III. Información contenida en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.**
- IV. Pericial.**
- V. Inspección.**
- VI. Instrumental de actuaciones.**
- VII. Presuncional, en su doble aspecto legal y humano.**

Las pruebas deberán ser pertinentes, idóneas y estar relacionadas con los hechos materia de investigación, contribuyendo al esclarecimiento de los mismos, y deberán valorarse de manera integral y conforme a las reglas de la sana crítica.



Las pruebas deberán ofrecerse en los plazos señalados en la Ley de Responsabilidades. Las que se ofrezcan fuera de ellos no serán admitidas salvo que se trate de pruebas supervenientes, entendiéndose por tales, aquellas que se hayan producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas; o las que se hayan producido antes, siempre que quien las ofrezca manifieste bajo protesta de decir verdad que no tuvo la posibilidad de conocer su existencia.

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes por un término de tres días hábiles para que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Las partes podrán objetar el alcance y valor probatorio de las pruebas ofrecidas, conforme a lo dispuesto a la Ley de Responsabilidades.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Integración y resguardo de expedientes tramitados ante el Órgano Interno. Artículo 88 Ter. En los casos en que el Órgano Interno conozca de hechos que puedan constituir faltas administrativas en el marco del presente Protocolo, deberá integrar el expediente respectivo conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades, su Reglamento y demás normativa aplicable.

El expediente se integrará de manera ordenada, sistemática y cronológica, incorporando las actuaciones que se generen con motivo de la investigación, substanciación y, en su caso, resolución del asunto.

Para efectos de su debida integración, el expediente deberá contar, al menos con los siguientes elementos:

- I. Carátula de identificación del expediente.**
- II. Foliado consecutivo de las actuaciones.**
- III. Registro ordenado de actuaciones y constancias.**
- IV. Demás documentos y elementos que resulten necesarios para la debida integración, identificación y seguimiento del asunto.**

Asimismo, las actuaciones que integran el expediente podrán contar con respaldo en medios electrónicos o digitales para efectos de control, consulta y conservación.

El Órgano Interno será responsable de la integración, resguardo, custodia y conservación de los expedientes que se generen con motivo de sus atribuciones, debiendo garantizar la Confidencialidad de la información y la protección de datos personales, en términos de la normativa aplicable.



Tratándose de faltas administrativas no graves, la autoridad resolutora del Órgano Interno, emitirá la resolución que en derecho corresponda, conforme a la Ley de Responsabilidades.

Tratándose de faltas administrativas graves, una vez concluida la audiencia inicial dentro del procedimiento de presunta responsabilidad administrativa ante la autoridad substanciadora del Órgano Interno, dicha autoridad, de conformidad con la Ley de Responsabilidades deberá remitir el expediente original y completo al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, quedando en ese momento bajo custodia y resguardo del Tribunal, quien, de conformidad con sus facultades, continuará con la substanciación y resolución del procedimiento administrativo correspondiente

Trámite de la Denuncia ante la Dirección Jurídica

Artículo 89. Para el trámite de la Denuncia que se presente ante la Dirección Jurídica, por actos de Discriminación o Violencia Múltiple y para la substanciación, en su caso, del procedimiento laboral sancionador, deberán atenderse los plazos y términos que se precisan en los Lineamientos y en este Protocolo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Medios de prueba en la actuación de la Dirección Jurídica

Artículo 89 Bis. Podrán ser ofrecidas y admitidas en el procedimiento laboral sancionador, los siguientes medios de prueba:

- I. Documentales públicas:** Son los documentos expedidos por los órganos, funcionarias o funcionarios electorales, en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como los expedidos por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus atribuciones y, por quienes están investidos de fe pública de acuerdo con la ley.

Las documentales públicas tendrán valor probatorio pleno, salvo prueba en contrario sobre su autenticidad o la veracidad de los hechos consignados.

- II. Documentales privadas:** Son todos los demás documentos o actas que aporten las partes, siempre que resulten pertinentes y relacionados con sus pretensiones.
- III. Técnicas:** Son fotografías, medios de reproducción de audio y video, así como todas aquellas que derivan de los descubrimientos de la ciencia, susceptibles de ser desahogadas sin necesidad de peritos y que constituyan un elemento para esclarecer los hechos de que se trate.



La persona que ofrezca las pruebas deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.

- IV. La confesión puede ser expresa o tácita: expresa, la que se hace clara y distintamente, ya al formular o contestar el inicio del procedimiento, ya absolviendo posiciones, o en cualquier otro acto relacionado con el procedimiento; tácita, la que se presume en los casos señalados por la normativa aplicable.**

De ofrecerse la prueba confesional a cargo de una de las Consejerías Electorales, de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de las direcciones y/o unidades del Instituto Local, sólo será admitida si se trata de hechos propios controvertidos que no hayan sido reconocidos por el Instituto Local y relacionados con la materia del procedimiento. Su desahogo se hará vía oficio y para ello quien ofrece la prueba deberá presentar el pliego de posiciones correspondiente. Una vez calificadas de legales las posiciones por la Autoridad instructora, se remitirá el pliego a quien deberá absolverlas, para que en un término de cinco días hábiles conteste por escrito.

- V. Testimonial: Consiste esencialmente en la narración que hace un tercero ajeno a la controversia, sobre determinados hechos que percibió por medio de los sentidos, en forma directa o indirecta. La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:**

- a) Nombre completo de quienes rendirán testimonio.**
- b) En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto Local.**
- c) Para el examen de las o los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las repreguntas serán formuladas verbal y directamente a la o el testigo. Los hechos que les consten y guarden relación con el procedimiento sancionador sobre los que declararán de manera directa cada una de las Personas testigos.**
- d) No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, cuando la Persona testigo sea una de las Consejerías Electorales, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o persona Titular de una dirección o unidad del Instituto Local, la parte promovente, al ofrecer la prueba, deberá presentar sus interrogatorios por escrito, con las copias respectivas para las demás partes, las cuales serán puestas a su disposición en el mismo auto en que se mande recibir la prueba, para que, dentro de tres días hábiles, presenten, en pliego cerrado, si quisieren, su**



interrogatorio de repreguntas, a fin de que la Autoridad instructora pueda hacer su debida calificación.

En el auto por el que se señale fecha para el desahogo de esta prueba, la Autoridad instructora deberá prevenir a la parte que ofrezca las pruebas con el objeto de presentar directamente a sus Personas testigos en el lugar, día y hora que se indique para tal efecto, bajo el apercibimiento que, de no comparecer ese día sin causa justificada, se declarará desierta ante su falta de interés.

Asimismo, si así lo solicita la parte que ofrezca las pruebas, las Personas testigos podrán ser citados a declarar por conducto de la Autoridad instructora.

- VI. La confesional y la testimonial también podrán ser ofrecidas y admitidas cuando versen sobre declaraciones que consten en acta levantada ante fedatario público que las haya recibido directamente de las Personas testigos, y siempre y cuando queden debidamente identificadas y asienten la razón de su dicho.**
- VII. Pericial: Versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo y especificando lo que pretende acreditar con la misma.**

Tienen como objetivo estudiar a fondo y examinar un hecho concreto, un comportamiento e incluso un simple objeto para poder establecer no sólo las causas del mismo sino también sus consecuencias y cómo se produjo.

Si fueren más de dos personas involucradas en el procedimiento, nombrarán un perito los que sostuvieren unas mismas o similares pretensiones, y otro los que las contradigan. Si los que deben nombrar un perito no pudieren ponerse de acuerdo, la Autoridad instructora designará uno de entre los que propongan las personas interesadas, con independencia de poder hacerlo en los términos previstos en este lineamiento en auxilio del Instituto Local.

- VIII. Inspección: Puede practicarse, a petición de parte o por orden de la Autoridad instructora, con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la materia que se analiza y que no requieran conocimientos técnicos especiales.**

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará, y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al



ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

- IX. Indicio e Instrumental de actuaciones:** Los indicios son la consecuencia que la Ley o la autoridad deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La Instrumental es un medio de convicción que se obtiene al analizar el conjunto de las constancias que obran en el expediente.

En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, la parte que ofrezca las pruebas, deberá justificar la causa de la superveniencia a fin de que la Autoridad instructora esté en posibilidad de poder determinar su procedencia, de lo contrario, no serán admitidas.

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes para que en el término de tres días hábiles manifiesten lo que a su derecho convenga.

Recepción de la Denuncia en distinta área o dirección

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 90. En caso de que la Denuncia se presente en alguna área, unidad o dirección del Instituto Local distinta al Órgano Interno o la Dirección Jurídica, la persona titular de esta deberá remitirla de manera diligente a la Figura Ombudsperson para que **le brinde Orientación Inicial a la persona víctima o agraviada, en la cual le informe las dos áreas competentes para la sustanciación de su Denuncia; así como, las demás herramientas que considere necesarias.**

Presentación de la Denuncia ante un órgano desconcentrado

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 91. En caso de que se presente una Denuncia por actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral**, ante cualquier órgano desconcentrado del Instituto Local, las personas integrantes de este deberán remitirla de manera diligente a la Figura Ombudsperson por la vía más expedita, para **que le brinde Orientación Inicial a la persona víctima o agraviada, en la cual le informe las dos áreas competentes para la sustanciación de su Denuncia; así como, las demás herramientas que considere necesarias.**

Solicitud de confidencialidad

Artículo 92. En caso de que la persona víctima o agraviada hubiere solicitado ante la Figura Ombudsperson la confidencialidad de sus datos o la revelación de su identidad, o la solicite al momento de presentar su Denuncia ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, estas deberán continuar salvaguardando su confidencialidad dentro del procedimiento correspondiente.



Criterios de observancia obligatoria

Artículo 93. Los criterios de observancia obligatoria para las autoridades encargadas de la investigación y substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, el procedimiento laboral sancionador, o el procedimiento de conciliación, según sea el caso, que se relacionan con conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual o cualquier otra forma de Violencia Sexual serán las siguientes:

- I.** Incorporar de manera oficiosa la Perspectiva de Género e interseccionalidad en la investigación, la substanciación y la emisión de la resolución del procedimiento correspondiente.
- II.** Determinar si las conductas denunciadas como Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o cualquier otra forma de Violencia Sexual o Violencia de Género se enmarcan o no durante el desempeño de sus funciones o con motivo de la relación laboral.
- III.** Señalar que la existencia evidente o visible del daño no es requisito indispensable para confirmar la presencia del acoso, sino que solo es necesario acreditar la conducta y su potencialidad para causarlo, en tanto el Acoso Sexual y el daño provocado por este se miden en función de la percepción de la persona víctima o agraviada.
- IV.** Considerar que la severidad de los hechos debe determinarse de acuerdo con la percepción de la persona víctima o agraviada, así como el riesgo en el que aquella se encuentre.
- V.** Señalar que la intencionalidad para cometer la conducta denunciada no es un elemento indispensable para configurar el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y cualquier otra forma de Violencia Sexual y Violencia de Género.
- VI.** Considerar que, en el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y cualquier otra forma de Violencia Sexual, la ausencia de consentimiento de la persona víctima o agraviada es un elemento central independientemente de si hubo o no contacto físico o amenazas por parte de la persona acusada.
- VII.** Considerar que el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y cualquier otra forma de Violencia Sexual pueden configurarse incluso si no hubo oposición por parte de la persona víctima o agraviada. Por tanto, la oposición inmediata, expresa o contundente no debe ser considerada como requisito para la configuración de Acoso Sexual o cualquier otra forma de Violencia de Género y Violencia Sexual.
- VIII.** Considerar que la ausencia de resistencia física frente a la conducta sexual indeseada no presume el consentimiento de la persona que reporta dicha conducta.
- IX.** Considerar que, por la naturaleza y el contexto oculto en el que pueden ocurrir las conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, así como otras violencias sexuales o ciertas violencias de Género, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales, razón por la



cual la declaración de la persona víctima o agraviada constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

- X.** Considerar, al analizar la declaración de la persona víctima o agraviada, que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de conducta que no se suele denunciar por el estigma que usualmente conlleva.
- XI.** Considerar que, dada la naturaleza traumática que pueden tener las conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Violencia Sexual, las inconsistencias o imprecisiones en la narración de la persona víctima o agraviada respecto de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que sucedieron los hechos, no podrán ser motivo o razón suficiente para restarle valor probatorio. Asimismo, deberán tomarse en cuenta los elementos subjetivos de la persona víctima o agraviada, como edad, tener alguna condición neurodivergente, de discapacidad o pertenecer a una colectividad históricamente vulnerada, entre otros.
- XII.** Tomar en consideración pruebas indirectas como la circunstancial, las presunciones y los indicios cuando estos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos y, de manera preponderante, las declaraciones de la persona víctima o agraviada.
- XIII.** Analizar la declaración de la persona víctima o agraviada en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es una prueba con valor preponderante. Entre esos elementos pueden encontrarse dictámenes o exámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos; testimonios; pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, entre otros.
- XIV.** Considerar que las personas reaccionan de formas distintas ante la tensión emocional, por lo cual se deberán identificar y eliminar los estereotipos que aludan a los comportamientos o acciones esperables de una víctima de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia de Género o Violencia Sexual, especialmente cuando se evoquen con la finalidad de desestimar las conductas denunciadas.
- XV.** Abstener de trasladar la carga probatoria a la persona víctima o agraviada.
- XVI.** Evitar incurrir en conductas revictimizantes en la realización de diligencias y desahogo de pruebas en las que participen las personas afectadas, como cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización, empleo de estereotipos y prejuicios, especialmente de Género, así como la confrontación directa con la persona acusada, entre otras.
- XVII.** Realizar las notificaciones atendiendo a los elementos particulares del caso, el riesgo y evitando la Revictimización de la persona víctima o agraviada.

Informe de Denuncias

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 94. El Órgano Interno y la Dirección Jurídica deberán remitir a la persona **Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral** un informe



trimestral en el que hagan de su conocimiento las Denuncias por actos de Discriminación, **Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral** que se hubieren presentado durante dicho periodo.

En caso de que no se reciban denuncias en el periodo a informar se deberá levantar un acta en la que se haga constar su inexistencia.

El Órgano Interno y la Dirección Jurídica deberán informar a la UDI y a la Dirección de Administración del Instituto Local, de acuerdo con del tipo de personal involucrado, ya sea de la rama administrativa o del Servicio Profesional Electoral Nacional, la admisión de las Denuncias por actos de Discriminación o Violencia Múltiple, a fin de que se integre dicha información a su expediente y se realicen las acciones que deriven. Una vez concluido el procedimiento la autoridad competente remitirá un informe final del procedimiento.

Mecanismo externo de atención

Artículo 95. El procedimiento de atención a la persona víctima o agraviada que se establece en el Protocolo no limitará ni condicionará la posibilidad de que la persona víctima o agraviada pueda recurrir a cualquier otro mecanismo externo de atención de estos casos.

Capítulo Noveno Sanciones

Sanciones en el procedimiento de responsabilidad administrativa

Artículo 96. Las sanciones por faltas administrativas no graves que puede imponer la persona titular del Órgano Interno dentro del procedimiento de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la Ley de Responsabilidades son las siguientes:

- I.** Amonestación pública o privada.
- II.** Suspensión del empleo, cargo o comisión.
- III.** Destitución de su empleo, cargo o comisión.
- IV.** Inhabilitación temporal de tres meses a un año para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Se puede imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas cuando sean viables para garantizar el debido proceso y de acuerdo con la trascendencia de la falta administrativa no grave.

Elementos para la imposición de la sanción

Artículo 97. De conformidad con la Ley de Responsabilidades, para la imposición de sanciones dentro del procedimiento de responsabilidad administrativa deberán considerarse los siguientes elementos:



- I. Empleo, cargo o comisión que desempeña la persona servidora pública.
- II. El nivel jerárquico y los antecedentes de la persona infractora, entre ellos la antigüedad en el servicio.
- III. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución.
- IV. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 97 Bis. Medios de impugnación en materia de responsabilidades administrativas.

Se dejan a salvo los derechos de las Personas denunciantes y de las personas servidoras públicas sujetas al procedimiento de responsabilidades administrativas para hacer valer los medios de impugnación previstos en la Ley de Responsabilidades, respecto de las determinaciones emitidas por el Órgano Interno, conforme a lo siguiente:

- I. **Recurso de inconformidad.** La Persona denunciante podrá interponerlo en contra de la calificación de una conducta como falta administrativa no grave o de la determinación de abstenerse de iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la resolución impugnada, en términos de la Ley de Responsabilidades.
- II. **Recurso de reclamación.** Podrá ser interpuesto por las personas denunciantes y por las personas servidoras públicas sujetas al procedimiento de responsabilidades administrativas dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que surta efectos la notificación de que se trate. Procederá en contra de las resoluciones que admitan, desechen o tengan por no presentado el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la contestación o alguna prueba; las que decreten o nieguen el sobreseimiento del procedimiento de responsabilidad administrativa antes del cierre de instrucción; y aquéllas que admitan o rechacen la intervención de la persona tercera interesada, en términos de la Ley de Responsabilidades.
- III. **Recurso de revocación.** La persona servidora pública a quien se le haya determinado la comisión de una falta administrativa no grave, mediante la resolución emitida por el Órgano Interno, podrá interponer el recurso de revocación ante dicha autoridad, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación respectiva, en términos de la Ley de Responsabilidades.

La resolución que se dicte en el recurso de revocación podrá ser impugnable ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, vía



el juicio contencioso administrativo previsto en la Ley de Justicia Administrativa para el Estado y Municipios de Nuevo.

Las resoluciones emitidas por el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado por faltas administrativas graves podrán ser impugnadas mediante los medios de defensa previstos en la Ley de Responsabilidades.

Sanciones en el procedimiento laboral sancionador

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 98. La autoridad resolutora, que recae en la persona Titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Local, podrá aplicar las sanciones dentro del procedimiento laboral sancionador, de acuerdo con lo establecido en los Lineamientos, tales como las siguientes:

I. Amonestación.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

II. Suspensión hasta por 60 días naturales.

III. Destitución.

IV. Sanción pecuniaria.

Se puede imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas cuando sean viables para garantizar el debido proceso y de acuerdo con la trascendencia de la falta administrativa no grave.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para la imposición de las sanciones, la autoridad competente deberá valorar, de manera fundada y motivada, las circunstancias del caso, atendiendo a:

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

a) La gravedad de la conducta.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

b) La intencionalidad o negligencia.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

c) La reincidencia, en su caso.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

d) Las condiciones personales y laborales de la persona trabajadora.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

e) Las demás circunstancias que resulten relevantes.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



Las sanciones podrán imponerse de manera individual o conjunta, cuando así lo permita la normativa aplicable y resulte proporcional a la conducta acreditada.

Elementos para imponer la sanción

Artículo 99. De acuerdo con los Lineamientos, las sanciones que se emitan en el procedimiento laboral sancionador podrán imponerse entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como en atención a los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra.
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas de la persona infractora.
- III. La intencionalidad con la que se realizó la conducta indebida.
- IV. La reincidencia en la comisión de las infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones.
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones.
- VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora.
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora.
- VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

Extinción de la responsabilidad laboral en el procedimiento laboral sancionador

Artículo 100. De acuerdo con lo establecido en los Lineamientos, la responsabilidad laboral en el procedimiento laboral sancionador se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona acusada, el cumplimiento del acuerdo adoptado por las partes, el cumplimiento de la sanción, la prescripción de la falta o de la sanción.

La prescripción en el procedimiento laboral sancionador de acuerdo con los Lineamientos se configura a los seis años para las faltas muy graves, a los tres años para las graves y al año para las leves.

Si durante la sustanciación del procedimiento laboral sancionador la persona acusada se separa en forma definitiva del Instituto Local o termina su encargo, se emitirá resolución en la que se declarará extinguido el procedimiento y quedarán sin efectos las medidas de carácter provisional que se hubieren adoptado. La persona que tenga el carácter de autoridad instructora deberá hacerlo del conocimiento del Órgano Interno, a efecto de que, en el ámbito de sus atribuciones, determine lo correspondiente.

Desistimiento de la persona víctima o agraviada



Artículo 101. La persona víctima o agraviada podrá desistir de su pretensión cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que la persona víctima o agraviada ratifique su deseo de desistirse del procedimiento por escrito ante la autoridad competente.
- II. Que la persona víctima o agraviada haya sido debidamente informada en forma clara del significado y la trascendencia jurídica del desistimiento, en caso de que desee otorgarlo.
- III. Que el desistimiento se otorgue libre de coerción, lo cual deberá ser verificado por la persona que brindó el primer contacto.

El desistimiento otorgado por la persona víctima o agraviada podrá ser solicitado de forma parcial, es decir, respecto de una o más personas acusadas.

Caducidad del procedimiento laboral sancionador

Artículo 102. La facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará a los seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento en el caso de faltas graves o muy graves y un año en el caso de faltas leves.

Prescripción del procedimiento de responsabilidad administrativa

Artículo 103. De acuerdo con la Ley de Responsabilidades las faltas administrativas no graves prescribirán en tres años contados a partir del día siguiente al que se hubieren cometido las infracciones, o a partir del momento en que hubieren cesado. Las faltas administrativas graves serán de siete años contados de la misma manera.

La prescripción se interrumpirá con la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa.

Caducidad en el procedimiento de responsabilidad administrativa

Artículo 104. De acuerdo con la Ley de Responsabilidades, en ningún caso, en los procedimientos de responsabilidad administrativa podrá dejarse de actuar por más de un año sin causa justificada; ya que, de actualizarse dicha inactividad, a petición de la persona presunta infractora, se podrá decretar la caducidad de la instancia, en los términos establecidos en el Reglamento.

La causa justificada se dará cuando ocurra un caso fortuito o de fuerza mayor.

Capítulo Décimo Medidas de reparación

Medida de reparación

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



Artículo 105. En caso de que así lo estimen conveniente, **y siempre que resulten procedentes conforme a sus atribuciones y a la normativa aplicable** el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, al emitir su resolución dentro del procedimiento de responsabilidad administrativa, o el procedimiento laboral sancionador, según sea el caso, podrán imponer además de las sanciones que establece la Ley de Responsabilidades y los Lineamientos, alguna de las siguientes medidas de reparación respecto a las conductas de Discriminación o Violencia Múltiple:

- I. Compensación por el daño ocasionado, entendido como aquel que debe preverse para cualquier daño económicamente evaluable, pérdida de ingresos, pérdida de bienes, o daños morales.
- II. Disculpa pública o privada. La disculpa consiste en el reconocimiento de los hechos, aceptación de la responsabilidad y el compromiso de no repetir los hechos.
- III. Pronunciamiento y estrategia del Instituto Local para garantizar la no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria.
- IV. Rehabilitación para la persona víctima o agraviada, la cual busca facilitar el afrontamiento a los efectos sufridos por alguna de las conductas del Protocolo. Esto debe incluir atención médica y psicológica, servicios jurídicos y sociales.
- V. Cualquier otra idónea que restablezca la dignidad y la reputación de la persona víctima o agraviada y de su entorno.

Dichas medidas administrativas y de reparación señaladas se impondrán sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar.

Elementos para la imposición de medidas de reparación

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 106. Para la imposición de las medidas de reparación, **cuando éstas resulten procedentes conforme a las atribuciones de la autoridad competente y a la normativa aplicable** se tendrá en consideración los siguientes elementos:

- I. Las necesidades y Derechos Humanos de la persona víctima o agraviada.
- II. La gravedad de la conducta o práctica social discriminatoria.
- III. La concurrencia de dos o más motivos o formas de Discriminación.
- IV. La reincidencia, la cual es cuando la misma persona incurra en igual, semejante o nueva violación al derecho a la no Discriminación o Violencia Múltiple, sea en perjuicio de esta o diferente parte agraviada.
- V. El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria o violenta.

TÍTULO QUINTO RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN



DEL PROTOCOLO

Capítulo Primero Comité de Igualdad Laboral

Objetivo del Comité de Igualdad Laboral

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 107. El Comité de Igualdad Laboral es el órgano colegiado creado por el Instituto Local encargado de **lo siguiente:**

- a) **Fomentar** la difusión al Protocolo;
- b) **Llevar** a cabo las medidas de prevención de las conductas materia del Protocolo dentro del Instituto Local y los espacios señalados en el artículo 3;
- c) **Generar** información cualitativa y cuantitativa sobre los casos que se susciten respecto a las conductas establecidas en el Protocolo; **y,**
- d) **Supervisar el cumplimiento de las disposiciones del Título Sexto de este Protocolo, en materia de identificación, análisis y Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial, de conformidad con la NOM-035.**

Sesiones

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 108. El Comité de Igualdad Laboral sesionará de manera ordinaria trimestralmente, ya sea **en modalidad** presencial o **virtual**, con la finalidad de revisar y, en su caso, aprobar **los informes presentados ante** la persona Secretaria Técnica del Comité de Igualdad Laboral, **siguientes:**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. **El que presente la Figura Ombudsperson, respecto de las atenciones brindadas, así como de las actividades que en su caso se encuentre realizado en cumplimiento a lo señalado en el propio Protocolo.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. **El que presente el Espacio de Psicoterapia, respecto de las atenciones brindadas al personal del Instituto Local, así como de las actividades que en su caso se encuentre realizado en cumplimiento a lo señalado en el propio Protocolo.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. **El que presenten el Órgano Interno y la Dirección Jurídica, respecto de la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los casos de Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral, dentro del Instituto Local, así como de las actividades que en su caso se encuentre realizado en cumplimiento a lo señalado en el propio Protocolo.**



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

IV. El que presente la UDI, respecto al cumplimiento de la NOM-035.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Asimismo, la persona titular de la UIGDHI presentará al Comité de Igualdad Laboral, para su revisión, y en su caso aprobación, lo siguiente:

- **El programa de actividades de sensibilización, formación y capacitación en materia de prevención y atención de las conductas de Discriminación o violencias; así como, el calendario en el cual se señalen las fechas de las actividades estratégicas que se realizarán, en seguimiento a lo establecido en el artículo 26 del Protocolo.**
- **Las medidas de prevención que podrá implementar la UIGDHI en coordinación con las distintas Unidades, Direcciones y Órgano Interno del Instituto Local, así como de la Figura Ombudsperson, en seguimiento a lo establecido en el artículo 29 del Protocolo.**

Dichas sesiones deberán ser documentadas a través de medios audiovisuales.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Para el correcto desarrollo y funcionamiento de las sesiones se tomará como base lo previsto en el **Reglamento de las Comisiones del Instituto Local**.

Conformación

Artículo 109. El Comité de Igualdad Laboral se conformará de la siguiente manera:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. **La Consejería Electoral** que presida la Comisión de Igualdad de Género, **Derechos Humanos e Inclusión del Instituto Local**, como presidencia.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. La persona titular **o en su caso, quien funja como encargada de despacho** de la Dirección Jurídica, como integrante.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. La persona titular **o en su caso, quien funja como encargada de despacho** del Órgano Interno, como integrante.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IV. La persona titular **o en su caso, quien funja como encargada de despacho de la UIGDHI**, como secretaria técnica.
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. **La persona que designe la Consejería Electoral que presida el Comité de Igualdad Laboral, como auxiliar técnica**



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En caso de que la persona víctima o agraviada señale como persona acusada a alguna de las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral, la presidencia del Comité de Igualdad Laboral deberá nombrar a **una** persona distinta dentro de las personas titulares de área o direcciones para que la supla dentro del Comité de Igualdad Laboral.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En el supuesto de que la persona víctima o agraviada señale como persona acusada a la presidencia del Comité de Igualdad Laboral, las personas integrantes deberán informar dicha situación a la Comisión de **Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión del Instituto Local**, a fin de que nombren a la **Consejería Electoral** que deba suplir a la presidencia del Comité de Igualdad Laboral, de entre sus integrantes, **exceptuando a la Consejería Electoral que presida.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Si se tratara de la persona acusada quien funja como secretaria **o auxiliar técnica**, la presidencia del Comité de Igualdad Laboral deberá nombrar su suplencia, de entre las personas titulares de las direcciones o jefaturas del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Por otro lado, en caso de ausencia temporal de alguna de las personas que integran el Comité de Igualdad Laboral, ésta propondrá a su suplente y dará aviso a la presidencia del referido Comité.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

En caso de que la persona ausente no haya propuesto su suplencia, la presidencia del Comité designará a quien la suplirá, recayendo dicha designación, preferentemente, en la persona titular del departamento relacionado con la temática que se someterá a consideración del Comité.

No antecedentes

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 110. Las personas que integren el Comité de Igualdad Laboral, así como **las personas que actúen** en la secretaria técnica **y como auxiliar técnica**, no deberán contar con antecedentes de conductas de Discriminación o **violencias.**

Atribuciones de las personas integrantes

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



Artículo 111. Las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral contarán con las siguientes atribuciones:

- (Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)*
- I. Concurrir puntualmente a las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - II. Tener voz en las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - III. Votar en las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - IV. Aportar la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los casos de Discriminación o violencias, dentro del Instituto Local, cuando se le solicite.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - V. Solicitar a la presidencia del Comité de Igualdad Laboral la inclusión de asuntos en el orden del día.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - VI. Solicitar a través de correo electrónico, que se convoque a sesión extraordinaria.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - VII. Previo al inicio de la discusión del punto correspondiente, excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, así como los que pueda resultar algún beneficio para él o ella, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que la persona servidora pública o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - VIII. Realizar la propuesta de la convocatoria para la selección de las personas que integran la Figura Ombudsperson, esta tarea se asumirá por las áreas que integran el Comité de Igualdad Laboral, que por sus funciones estén relacionadas con la substanciación de los procedimientos de responsabilidad administrativa o laboral sancionador.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
 - IX. Designar a las personas que integrarán la Figura Ombudsperson.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- X. Aprobar las Medidas de prevención y acciones de control que proponga la UDI, de conformidad con el artículo 157 del presente Protocolo.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XI. Supervisar y, en su caso, aprobar el Programa de Intervención que deba elaborarse con motivo de los resultados de la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XII. Recibir y revisar el reporte trimestral de cumplimiento de las disposiciones del Título Sexto que presente la UDI, y adoptar los acuerdos o acciones de mejora que resulten pertinentes.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIII. Dar seguimiento a implementación de las acciones de Promoción del Entorno Organizacional Favorable, y en su caso proponer las mejoras que correspondan.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIV. Recibir la información que le remitan el Órgano Interno, la Dirección Jurídica y la Figura Ombudsperson cuando, fuera del proceso del periodo establecido para la evaluación, identifiquen la existencia de Factores de Riesgo Psicosocial o prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable en alguna dirección, unidad u Órgano Interno del Instituto Local, y solicitar la implementación de acciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el Título Sexto de este Protocolo.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XV. Rendir a las Consejerías Electorales un informe integral acerca de los casos de Discriminación o violencias.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVI. Las demás que le atribuya tanto el Protocolo, como las leyes, los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.**

Atribuciones de la presidencia

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 112. Además de las atribuciones enlistadas en el artículo que antecede, corresponde exclusivamente a la persona que ejerza la presidencia del Comité de Igualdad Laboral las siguientes:

- I. Representar al Comité de Igualdad Laboral.**
- II. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias.**
- III. Definir el orden del día en cada sesión.**

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- IV. Recibir y rendir el programa de actividades de sensibilización, formación y capacitación en materia de prevención y atención de las conductas de Discriminación o violencias; así como, el calendario en el cual se señalen las fechas de las actividades estratégicas que se realizarán, en seguimiento a lo establecido en el artículo 26 del Protocolo, que presente la persona titular de la UIGDHI.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. Solicitar y recibir la colaboración, los informes y documentos necesarios para el cumplimiento de los asuntos de su competencia.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VI. Presidir las sesiones, y conducir sus trabajos en los términos que establece el Reglamento de las Comisiones del Instituto Local.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VII. Definir la modalidad en que se desarrollarán las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VIII. Iniciar y concluir la Sesión, así como decretar los recesos que fueren necesarios, en los casos y con las condiciones que establece el Reglamento de las Comisiones del Instituto Local.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IX. Conceder el uso de la palabra a las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral y, en su caso, a las demás personas invitadas a las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- X. Declarar la suspensión de las sesiones en los casos que contempla el Reglamento de las Comisiones del Instituto Local o a solicitud de la mayoría de las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XI. En caso de ausencia temporal, designar a alguna persona de las Consejerías Electorales que conforman la Comisión de Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión para que la supla en las sesiones.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XII. Coordinar con la secretaria técnica para el correcto cumplimiento de los acuerdos.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XIII. Gestionar, previa solicitud de las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral, la celebración de convenios con distintos actores públicos y privados para que se pueda brindar atención pertinente a las partes.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



XIV. Las demás que le atribuya tanto el Protocolo, como las leyes, los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Atribuciones de la secretaría técnica

Artículo 113. La secretaría técnica del Comité de Igualdad Laboral contará con las siguientes atribuciones:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Recibir y rendir los informes que presente la Figura Ombudsperson, el Espacio de Psicoterapia, el Órgano Interno, la Dirección Jurídica y la UDI.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. Recibir y rendir las medidas de prevención que podrá implementar la UIGDHI en coordinación con las distintas Unidades, Direcciones y el Órgano Interno del Instituto Local, así como de la Figura Ombudsperson, en seguimiento a lo establecido en el artículo 29 del Protocolo.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. Circular en los plazos previstos en el Reglamento de las Comisiones del Instituto Local, las convocatorias, los documentos y anexos necesarios para el estudio y discusión de los asuntos contenidos en el orden del día, a las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral, así como al personal del Instituto Local que se requiera. Estos se distribuirán en archivo electrónico, excepto cuando ello sea materialmente imposible o bien cuando alguna persona señale expresamente que prefiere que le sean entregados en otro formato.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IV. Verificar y registrar la asistencia a las sesiones de las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- V. Declarar la existencia del quorum.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VI. Dar cuenta de los puntos del orden del día.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VII. Tomar las votaciones de las personas integrantes y dar a conocer su resultado.**
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VIII. Coordinar, dar seguimiento e informar, en su caso, sobre el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones que emita el Comité de Igualdad Laboral.**



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

IX. Tener voz en las sesiones.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

X. Proponer un calendario de sesiones ordinarias, las cuales deberán realizarse de manera trimestral.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XI. Presentar a las Consejerías Electorales un informe integral acerca de los casos de Discriminación o violencias.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XII. Organizar y mantener el archivo de los asuntos que conozca el Comité de Igualdad Laboral, procurando el debido resguardo y Confidencialidad de la información.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

XIII. Las demás que le atribuya tanto el Protocolo, como las leyes, los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.

Atribuciones de la persona auxiliar técnica

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 114. La persona auxiliar técnica del Comité de Igualdad Laboral contará con las siguientes atribuciones:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

I. Apoyar a la Presidencia en la elaboración de la convocatoria, proyecto de invitación y orden del día de las sesiones, para su remisión con oportunidad a la persona secretaria técnica.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

II. Elaborar el acta o minuta de las sesiones.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

III. Recabar las firmas de las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral, en los documentos que así lo requieran.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

IV. Llevar un registro de los informes, acuerdos o resoluciones presentados.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

V. Realizar la notificación de los proyectos de actas o minutas de las sesiones para observaciones de las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral, así como, de las personas que se estime pertinentes del Instituto Local que participaron en la sesión.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- VI. Circular la versión definitiva de las actas o minutas de las sesiones a las personas que conforman el Comité de Igualdad Laboral, así como a las personas que se estime pertinentes del Instituto Local que participaron en la sesión.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VII. Apoyar a la secretaría técnica, en la elaboración de un calendario de sesiones ordinarias.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- VIII. Apoyar a la secretaría técnica en la elaboración un informe integral acerca de los casos de Discriminación o violencias, para presentarlo ante las Consejerías Electorales.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IX. Disponer lo necesario para el correcto desarrollo de las sesiones.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- X. Las demás que le atribuya tanto el Protocolo como las leyes, los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.**
- XI. Derogada.**
- XII. Derogada.**
- XIII. Derogada.**

Capítulo Segundo Figura Ombudsperson

Figura Ombudsperson

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 115. La Figura Ombudsperson se refiere a quienes ocupan un cargo honorífico, voluntario, sin remuneración, cuyo objetivo principal es **brindar atención de primer contacto, información, orientación, canalización y apoyo a la persona víctima o agraviada por conductas de Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral, Conflicto Laboral, así como, por Factores de Riesgo Psicosocial o prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable, con independencia de que dichas situaciones deriven o no en una queja o Denuncia formal dentro del Instituto Local.**

Además, podrá identificar problemas de Derechos Humanos y garantizar la protección y ejercicio de estos, brindar contención en crisis, en caso de que la persona víctima o agraviada no desee ser canalizada al Espacio de Psicoterapia y, en su caso, si la persona víctima o agraviada lo desea o está de acuerdo fungir como persona facilitadora cuando sea viable.



Toda su actuación debe garantizar el principio pro persona y realizarse con la **Debida Diligencia, Debida Diligencia Reforzada**, atención integral y especializada; **Confidencialidad** y privacidad; **No** Revictimización, respeto a la decisión y dignidad, veracidad, igualdad y **No** Discriminación. Además, deberá proporcionarle la información respecto de las vías jurídicas y la canalización a las instancias a las cuales pueda acceder para su atención integral.

Integrantes de la Figura *Ombudsperson*

Artículo 116. La Figura *Ombudsperson* será ejercida a través de tres personas que podrán actuar de manera individual en la atención de las personas víctimas o agraviadas. Dos personas deberán ser empleadas del Instituto Local de las cuales una persona será suplente. La tercera persona deberá ser externa al Instituto Local.

Designación de la Figura *Ombudsperson*

Artículo 117. La Figura *Ombudsperson* será designada por concurso, el cual deberá realizarse mediante las modalidades siguientes:

- I. Convocatoria interna para personal del Instituto Local.
- II. Convocatoria abierta para la ciudadanía en general.

El Comité de Igualdad Laboral establecerá las bases y disposiciones para regular la convocatoria y será el encargado de llevarla a cabo, con apoyo de la Secretaría Ejecutiva y de todas sus Direcciones y Unidades.

Elementos para la convocatoria y evaluación

Artículo 118. El Comité de Igualdad Laboral deberá considerar los siguientes elementos para la emisión de la convocatoria y la evaluación de los expedientes de las personas aspirantes a Figura *Ombudsperson*:

- I. Carta de exposición de motivos.
- II. Experiencia curricular relativa a actividades relacionadas con el cargo que va a desempeñar.
- III. Sensibilización, formación y capacitación en materia de Derechos Humanos, igualdad, sensibilización, no Discriminación y atención de casos de Violencia Laboral; así como en materia de Acoso Sexual u Hostigamiento Sexual.
- IV. Valoración de la resolución de un ejemplo práctico relacionado con los temas materia del Protocolo.
- V. Valoración psicológica.
- VI. Entrevista para valorar las competencias profesionales.

Duración del encargo de la Figura *Ombudsperson*

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 119. Las personas que sean designadas como Figura *Ombudsperson* tendrán una duración de tres años en el cargo y será honorífico. Su ratificación



únicamente es posible por otros tres años. En su caso, la persona que desempeñe el cargo podrá ser removida en cualquier momento por así estimarlo el Comité de Igualdad Laboral por actualizarse alguna de las causas previstas en el artículo 133, previa garantía de audiencia, **o en su caso, por concluir su relación laboral con el Instituto Local.**

Requisitos de la Figura *Ombudsperson*

Artículo 120. Las personas que integren la Figura *Ombudsperson* deberán reunir los siguientes requisitos:

- I. Ser de nacionalidad mexicana en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- II. Tener cuando menos 30 años cumplidos al día de su designación.
- III. No haber sido dirigente, militante o representante de partido político en los últimos cuatro años.
- IV. No haber sido registrada a una candidatura a un puesto de elección popular en los cuatro años anteriores a la presentación de la solicitud.
- V. No haber tenido intereses en litigio con el Instituto Local durante los últimos cuatro años.
- VI. No ser dirigente de culto, asociaciones, iglesias o agrupaciones de cualquier religión o secta.
- VII. No responder a intereses políticos, religiosos y económicos o cualquiera que resulte incompatible con los fines propios de la función pública.
- VIII. No haber sido condenada por sentencia firme por la comisión intencional de delitos contra la vida y la integridad corporal; contra la libertad y seguridad sexuales, el normal desarrollo psicosexual; por violencia familiar, violencia familiar equiparada o doméstica, violación a la intimidad sexual; por violencia política contra las mujeres en razón de Género, en cualquiera de sus modalidades y tipos; ni ser declarada como persona deudora alimentaria morosa.
- IX. Para el caso de personas empleadas del Instituto Local, contar con una antigüedad laboral en este de cuando menos un año.
- X. No contar con faltas administrativas ni estar sujeta a procesos de investigación o substanciación por conductas materia del Protocolo.
- XI. No tener antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.
- XII. No haber desempeñado previamente el cargo de la Figura *Ombudsperson* en el Instituto Local.
- XIII. Para evitar posibles conflictos de interés, no se podrán registrar las Consejerías Electorales o quienes ocupen la titularidad de la Secretaría Ejecutiva, la Dirección Jurídica y el Órgano Interno, así como las personas servidoras públicas que por sus funciones estén relacionadas con la substanciación de los procedimientos de responsabilidad administrativa o laboral sancionador.

Perfil de la Figura *Ombudsperson*



Artículo 121. Las personas que integren la Figura Ombudsperson deberán demostrar las siguientes competencias en su perfil profesional:

- I. Contar con una licenciatura en derecho, en psicología, estudios de Género o Derechos Humanos.
- II. Contar con experiencia profesional en atención a víctimas de Discriminación o Violencia Múltiple.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- III. Acreditar que cuenta con conocimientos o capacitaciones en temas de Derechos Humanos, igualdad, **No Discriminación**, atención de casos de Violencia Laboral, **Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, Entorno Organizacional Favorable**, así como en materia de Acoso Sexual u Hostigamiento Sexual.

Actitudes básicas

Artículo 122. La Figura *Ombudsperson*, al ser responsable de la Orientación Inicial con la persona víctima o agraviada, tiene que estar capacitada para brindarle la primera atención y las medidas de protección básicas, considerando las necesidades y la voluntad de la persona afectada y la naturaleza de las conductas denunciadas, por lo que debe aplicar las siguientes habilidades y actitudes básicas:

- I. **Calidez.** Contar con una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante una postura, gestos y comunicación receptiva. De tal manera que se genere confianza con las personas servidoras públicas al respetar las expresiones de sentimientos y emociones de estas actuando con empatía.
- II. **Comunicación no verbal.** Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura corporal receptiva, relajada y amable.
- III. **Ecuanimidad.** Entrar en el mundo experiencial de la persona víctima o agraviada, sin fundirse con su afectividad. Implica tolerar la situación y mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad.
- IV. **Empatía.** Tratar a todas las personas con humanidad y respeto a su dignidad. Comprender a la persona víctima o agraviada con respecto a sus necesidades, sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en su lugar, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.
- V. **Habilidades comunicativas.** Capacidad para dirigirse de manera asertiva y no violenta en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la persona víctima o agraviada para facilitar la comunicación. Las verbalizaciones cumplen tres funciones fundamentales: a) preguntar para conocer a profundidad el caso y brindar una buena orientación, b)



informar respecto de los procedimientos, implicaciones y derechos, c) contener emocionalmente de manera pertinente.

- VI. Interseccionalidad.** Es una perspectiva analítica que reconoce que las desigualdades sistemáticas se configuran en un mismo caso a partir de la superposición de diferentes factores sociales, políticos y económicos, tales como el Género, la racialidad, la etnicidad, las clases sociales, identidad de Género, preferencias sexuales, religión y cualquier otra.
- VII. Perspectiva de Género.** Sensibilidad y capacidad de análisis para identificar y valorar la Discriminación, desigualdad y exclusión a partir de la diferenciación binaria entre hombres y mujeres que limita la comprensión de la diversidad y que se pretende justificar con base en las características físicas, biológicas, sexuales, sociales o culturales, 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.
- VIII. Profesionalismo.** Desarrollar su actividad profesional con total compromiso, medida y responsabilidad, acorde a su formación específica y de acuerdo con las pautas preestablecidas socialmente. Actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás principios, criterios y disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento la dignidad de la persona, la pertinencia cultural en su actuación, así como la debida diligencia, responsabilidad, disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las personas en general con quienes llegase a tratar. Además, conocer y aplicar los principios rectores del Protocolo.
- IX. Receptividad.** Escuchar activamente y con conciencia plena. Contar con la capacidad de concentrarse en la persona que habla, ofrecerle disponibilidad y mostrarle interés.

Capacitación de la Figura Ombudsperson

Artículo 123. La Figura *Ombudsperson* deberá asistir a los cursos, seminarios y talleres a que le sean asignados por el Comité de Igualdad Laboral, a fin de adoptar las mejores prácticas para desempeñar su labor como acompañante de las personas víctimas o agraviadas.

Difusión de la Figura Ombudsperson

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 124. Los datos de identificación de la Figura Ombudsperson relativos a **los nombres de las tres personas que la integran, correos electrónicos institucionales**, espacio físico en donde se encontrará su oficina privada, número de teléfono **institucional**, serán publicados en el comunicado que emita el Instituto Local, en la página electrónica oficial del Instituto Local, en la recepción de dicha institución, en el área de comedor y las demás áreas que la Secretaría Ejecutiva designe para tal efecto. Además, todas las personas **trabajadoras** serán informadas por correo electrónico institucional, mientras que



el personal de nuevo ingreso tendrá conocimiento a través de los cursos de inducción.

Capítulo Tercero

Atribuciones de la Figura *Ombudsperson*

Atribuciones

Artículo 125. La Figura *Ombudsperson* contará con las siguientes funciones o atribuciones:

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- I. Brindar la Orientación Inicial a la persona víctima o agraviada.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- II. Brindar atención de primer contacto a las personas trabajadoras que hayan sido identificadas con Factores de Riesgo Psicosocial o sujetas a un Acontecimiento Traumático Severo durante o con motivo del trabajo, en alguna dirección, unidad u Órgano Interno del Instituto Local, lo cual podrá ocurrir mediante cualquiera de los siguientes supuestos:**
 - a) Los resultados de la evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales que determinen un Nivel de riesgo medio, alto o muy alto, a través de la vista que proporcione la UDI conforme al artículo 146 (canalización de FRPS) de este Protocolo.**
 - b) La recepción directa de una queja o reporte del personal sobre condiciones de trabajo que pudieran constituir Factores de Riesgo Psicosocial o prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable.**
 - c) La información que remita el Órgano Interno o la Dirección Jurídica conforme a sus propias atribuciones.**

Dicha atención se brindará de manera voluntaria y Confidencial, sobre los recursos institucionales disponibles, sin que ello implique en ningún caso la apertura de un procedimiento formal ni la exposición de datos individuales.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- III. Informar a la persona víctima o agraviada o la persona trabajadora sobre el alcance de su función y del acompañamiento que se le puede otorgar.**
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- IV. Preguntarle a la persona víctima o agraviada o la persona trabajadora cómo desea ser nombrada y dirigirse a ella de esa manera en todo momento.**



(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- V.** Indicar a la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora** que su función no corresponde a la de una persona abogada o representación legal.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VI.** **En caso de identificar que la persona víctima o agraviada o la persona trabajadora se encuentra en estado de crisis o afectación emocional, deberán brindar primeros auxilios psicológicos, y una vez que se estabilice, se le preguntará si es su deseo ser canalizada al Espacio de Psicoterapia, a fin de ser atendida por la Persona psicóloga y, de ser el caso, se le practique el Dictamen pericial psicológico.**

Con independencia de que la persona víctima o agraviada o la persona trabajadora no requiera de primeros auxilios psicológicos, se le hará del conocimiento que el Instituto Local cuenta con un Espacio de Psicoterapia, en el cual puede ser atendida por una Persona psicóloga o por una Persona perita en psicología.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- VII.** Proporcionar a la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora** la información pertinente, completa, clara y precisa sobre la conducta relacionada con los **hechos narrados**. En su caso, orientarla sobre las instancias que son competentes para conocer de dichos hechos y del procedimiento para la Denuncia.
- VIII.** Brindar información a la persona víctima o agraviada sobre los mecanismos alternos de solución del Conflicto Laboral y sus alcances.
- IX.** Desahogar todas las actividades relativas y derivadas de la implementación de los mecanismos alternos para la solución del Conflicto Laboral.
- X.** Solicitar con el consentimiento de la persona víctima o agraviada, ante el Órgano Interno o la Dirección Jurídica según corresponda, alguna medida preventiva o cualquier otro apoyo que requiera la persona víctima o agraviada.
- XI.** Asentar por escrito en un acta la narrativa de la persona víctima o agraviada, con los datos correspondientes; la cual deberá remitir a la Dirección Jurídica o al Órgano Interno cuando les sea solicitado para la substanciación del procedimiento correspondiente.
- XII.** Apoyar y auxiliar a la persona víctima o agraviada, en caso de que así lo solicite, en la presentación de la Denuncia, ya sea ante el Órgano Interno, la Dirección Jurídica o la autoridad correspondiente.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

- XIII.** Llevar a cabo el acompañamiento y seguimiento a la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora**, si así fuere su deseo.

(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



- XIV.** Integrar el expediente correspondiente con motivo del acercamiento de la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora** y, en su caso, remitirlo al Órgano Interno, a la Dirección Jurídica o al área correspondiente cuando le sea solicitado y se cuente con su consentimiento. Lo anterior con la finalidad de prevenir situaciones de Revictimización y favorecer el adecuado desarrollo de la investigación y substanciación.
- XV.** Dictar las medidas cautelares y de protección que considere procedentes.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVI.** Acompañar a la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora** para establecer su plan de seguridad personalizado.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVII.** Realizar las acciones pertinentes a fin de contener y establecer un espacio seguro para la persona víctima o agraviada **o la persona trabajadora** que se encuentre en una crisis emocional.
(Reformado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XVIII.** Llevar un registro de los casos de Discriminación o **violencias** que incluya las atenciones brindadas a la persona víctima o agraviada, **así como, de las personas trabajadoras que reciban atención de primer contacto con motivo de Factores de Riesgo Psicosocial, prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable o Acontecimientos Traumáticos Severos, que incluyan las canalizaciones gestionadas y, en su caso, su seguimiento.**
Cabe precisar que, la información contenida en este registro únicamente podrá ser revelada por la Figura Ombudsperson ante autoridad facultada para requerirla, ya que, dichos registros constituirán el insumo institucional para acreditar la atención individualizada del personal en caso de requerimiento por parte de la autoridad competente o de alguna auditoría externa derivada del cumplimiento de la NOM-035.
- XIX.** Informar al Comité de Igualdad Laboral cuando existan personas que han incurrido de manera reiterada en la comisión de hechos materia del Protocolo para tomar las acciones pertinentes.
(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)
- XX.** Presentar un informe de los asuntos o casos que se le presenten cada tres meses al Comité de Igualdad Laboral, **en caso de que las atenciones brindadas hubieran derivado del cumplimiento de la NOM-035, es decir, que den cuenta del seguimiento de las atenciones brindadas con motivo de Factores de Riesgo Psicosocial, prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y Acontecimientos Traumáticos Severos, la información deberá ser desagregada por dirección, unidad u Órgano Interno del Instituto Local, sin incluir datos que permitan identificar a las personas trabajadoras en lo individual.**



Criterios para la atención de la Figura *Ombudsperson*

Artículo 126. La Figura *Ombudsperson* deberá tomar en consideración los siguientes criterios para la atención de la persona víctima o agraviada:

- I. Escuchar atentamente los hechos narrados.
- II. Garantizar que con motivo de su testimonio y en su caso Denuncia no será destituida, ni se le asignarán tareas adicionales que no correspondan a su trabajo, o se le retiren las funciones o actividades, de tal manera que no sea sujeta de Discriminación.
- III. Facilitar y poner a disposición los recursos que estén en el marco de sus atribuciones, anteponiendo el principio *pro persona* y al brindar de forma expedita la atención o acompañamiento.
- IV. Informar a la persona víctima o agraviada que en ningún caso su actuación supone el inicio de cualquier tipo de procedimiento o Denuncia.
- V. Auxiliar a la persona si así lo desea, en la presentación de la Denuncia ante el Órgano Interno, la Dirección Jurídica o la autoridad correspondiente.
- VI. Las demás que se requieran de acuerdo con la normativa aplicable.

Pautas de conducta.

Artículo 127. La Figura *Ombudsperson* deberá actuar sujetándose a las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza en la persona víctima o agraviada a fin de que esta exponga los hechos o conductas de le afectan.
- II. Respetar la expresión de sentimientos sin emitir prejuicio.
- III. Actuar con empatía y calidez ante la situación que enfrenta la persona.
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- V. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, asertivo y pertinente a las necesidades de la persona víctima o agraviada.
- VI. Proporcionar información verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales.
- VII. Comunicar a la persona víctima o agraviada el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar sin generar falsas expectativas respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.

Recursos para su actuación

Artículo 128. Para atender los asuntos competencia de la Figura *Ombudsperson*, contará con el apoyo de la Secretaría Ejecutiva a través de las áreas que la integran.

La Secretaría Ejecutiva deberá destinar de manera expedita los recursos humanos y materiales necesarios para la debida actuación de la Figura *Ombudsperson*.

Espacios adecuados para la atención



Artículo 129. Para llevar a cabo la atención a la persona víctima o agraviada, se deberá disponer de espacios dignos y accesibles a fin de garantizar las condiciones de privacidad, seguridad y confortabilidad. Cuando se brinde de manera virtual, la Figura *Ombudsperson* se ajustará a las posibilidades de conexión y medios de comunicación propuestos por la persona solicitante o afectada, procurando la utilización de medios institucionales que permitan un adecuado registro, la cual se llevará a cabo libre de interrupciones. Asimismo, contará con el espacio adecuado para el debido resguardo de los expedientes que se formen con motivo de la atención brindada.

Enlaces de seguimiento y capacitación

Artículo 130. Las áreas designarán de entre su personal a las personas que fungirán como enlace en los temas materia del Protocolo con el Comité de Igualdad Laboral, a fin de fortalecer la sensibilización, formación y capacitación, así como coadyuvar en la difusión y documentación para la prevención, atención e investigación social.

Capítulo Cuarto

Excusa y remoción de la Figura *Ombudsperson*

Solicitud de actuación de diversa Figura *Ombudsperson*

Artículo 131. En caso de que se actualice algún conflicto de interés o enemistad manifiesta entre alguna de las partes con respecto a la Figura *Ombudsperson* que atiende el caso, la persona víctima o agraviada podrá solicitar a la Secretaría Ejecutiva la designación de diversa Figura *Ombudsperson*.

Solicitud de excusa de la Figura *Ombudsperson*

Artículo 132. En caso de que se actualice algún conflicto de interés personal, familiar o de negocios entre las partes con respecto a la Figura *Ombudsperson*, esta última deberá manifestar dicha situación al Comité de Igualdad Laboral para excusarse de conocer el asunto a tratar.

Causales de remoción

Artículo 133. Las personas que actúan como Figura *Ombudsperson* podrán ser removidas por el Comité de Igualdad Laboral, previa garantía de audiencia al incurrir en alguna de las causas siguientes:

- I. Tener notoria negligencia, ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones que deban realizar.
- II. Conocer de algún asunto para el cual se encuentran impedidas.
- III. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento.
- IV. Dejar de desempeñar injustificadamente las funciones que tenga a su cargo.
- V. Por la comisión de actos de Discriminación o Violencia Múltiple de conocimiento público.



- VI.** Dejar de cumplir con alguno de los requisitos necesarios para integrar la Figura *Ombudsperson*.
- VII.** Incurrir en una falta a los reglamentos, lineamientos, reglas o criterios que emita el Instituto Local.
- VIII.** Cualquier otra que por la gravedad el Comité de Igualdad Laboral considere pertinente.

Capítulo Quinto Órgano Interno

Órgano Interno

Artículo 134. El Órgano Interno podrá conocer de los actos de Discriminación y Violencia Múltiple, puesto que es el organismo encargado de la prevención, investigación y calificación de las faltas administrativas de las personas servidoras públicas del Instituto Local. Así como también es responsable del inicio y substanciación de los procedimientos de responsabilidad administrativa, de la emisión de la resolución, imposición y ejecución de las sanciones que corresponden a faltas administrativas no graves, de acuerdo con lo establecido con la Ley de Responsabilidades.

Atribuciones

Artículo 135. Las atribuciones del Órgano Interno dentro del Protocolo son las siguientes:

- I.** Recibir la Denuncia por conductas de Discriminación o Violencia Múltiple que pudieran configurar una posible falta administrativa a través de cualquiera de los medios establecidos en el Reglamento.
- II.** Hacer del conocimiento a la persona víctima o agraviada que tiene la opción de acudir ante la Figura *Ombudsperson*, a fin de que se le brinde la atención, protección y seguimiento correspondiente, en caso de que haya acudido directamente ante el Órgano Interno.
- III.** Resolver las medidas cautelares o de protección solicitadas por la persona víctima o agraviada. Realizar en su caso, las gestiones correspondientes para atender la ejecución de estas.
- IV.** Brindar información a la persona víctima o agraviada sobre los mecanismos alternos de solución del Conflicto Laboral y sus alcances.
- V.** Desahogar todas las actividades relativas y derivadas de la implementación de los mecanismos alternos para la solución del Conflicto Laboral.
- VI.** Realizar la investigación preliminar de las conductas materia del Protocolo, a través de la Unidad de Investigación del Órgano Interno.
- VII.** Substanciar el procedimiento de responsabilidad administrativa con motivo de la presunta falta, a través de la Unidad de Substanciación del Órgano Interno.
- VIII.** Solicitar a la Figura *Ombudsperson* que brinde el acompañamiento a la persona víctima o agraviada durante las diligencias que involucren su



participación, cuando ella esté de acuerdo. La solicitud no implica una representación de su parte.

- IX.** En caso de que se trate de una falta grave, dar vista a las autoridades competentes de manera inmediata.
- X.** Emitir la resolución, la imposición y ejecución de la sanción correspondiente en casos de faltas no graves.
- XI.** Llevar un registro de los casos de Discriminación y Violencia Múltiple que incluya las atenciones de Orientación Inicial brindadas y las Denuncias recibidas, para presentarlo al Comité de Igualdad Laboral, así como para fines de investigación social.
- XII.** Informar a la Figura *Ombudsperson* los datos necesarios para la documentación de la Orientación Inicial brindada en el registro correspondiente.
- XIII.** Las demás que le atribuya tanto las leyes, como los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.

Capítulo Sexto Dirección Jurídica

Dirección Jurídica

Artículo 136. Para efectos del presente Protocolo, la Dirección Jurídica podrá conocer de los actos de Discriminación y Violencia Múltiple, ya que es la instancia encargada de conocer, tramitar y substanciar el procedimiento laboral sancionador y el procedimiento de conciliación a que se refieren los Lineamientos.

Atribuciones

Artículo 137. Las atribuciones de la Dirección Jurídica con motivo del Protocolo son las siguientes:

- I.** Recibir la Denuncia por conductas de Discriminación o Violencia Múltiple que pudieran configurar una posible falta administrativa a través de cualquiera de los medios establecidos en los Lineamientos.
- II.** Hacer del conocimiento a la persona víctima o agraviada que tiene la opción de acudir ante la Figura *Ombudsperson*, a fin de que se le brinde la atención, protección y seguimiento correspondiente, en caso de que haya acudido directamente ante la Dirección Jurídica.
- III.** Resolver las medidas cautelares y de protección solicitadas por la persona víctima o agraviada. Realizar las gestiones para atender su ejecución.
- IV.** Brindar información a la persona víctima o agraviada sobre los mecanismos alternos de solución del Conflicto Laboral y sus alcances.
- V.** Desahogar todas las actividades relativas y derivadas de la implementación de los mecanismos alternos para la solución del Conflicto Laboral.



- VI.** Realizar la investigación, desahogar el procedimiento de conciliación, así como substanciar el procedimiento laboral sancionador con motivo de las conductas materia del Protocolo.
- XIV.** Llevar un registro de los casos de Discriminación o Violencia Múltiple que incluya las atenciones de Orientación Inicial brindadas y las Denuncias recibidas para presentarlo al Comité de Igualdad Laboral, así como para fines de investigación social.
- XV.** Informar a la Figura *Ombudsperson* los datos necesarios para la documentación de la Orientación Inicial brindada en el registro respectivo.
- XVI.** Las demás que le atribuya tanto las leyes, como los reglamentos, lineamientos o acuerdos que emita el Consejo General o el propio Comité de Igualdad Laboral.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Integración de expedientes

De los procedimientos laborales sancionadores y/o de conciliación.

Artículo 138. El orden que debe llevar la documentación que integra los expedientes del procedimiento laboral sancionador y/o conciliación, es el siguiente:

- a) Carátula de identificación que deberá incluir los datos de identificación siguientes: número de expediente, nombre de la persona víctima o agraviada, la persona denunciada y fecha de interposición.
- b) Escrito de queja o Denuncia y demás documentación acompañada.
- c) Acuerdos dictados por la autoridad instructora, respecto a la admisión y/o prevención, agregados en el orden cronológico, así como las respectivas constancias de notificación.
- d) Promociones presentadas y documentación remitida por las partes, ya sea por iniciativa propia o con motivo de prevenciones formuladas por la autoridad instructora, así como la documentación y otros elementos recabados en virtud de diligencias practicadas por la referida autoridad instructora.
- e) Acuerdos dictados por la autoridad instructora, respecto a la documentación remitida por las partes, así como la audiencia de calificación, recepción de pruebas y alegatos, agregados en el orden cronológico, junto con las constancias de notificación correspondientes.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Expediente principal y accesorios

Artículo 139. El expediente deberá contenerse en un solo tomo; sin embargo, para facilitar su manejo o bien para lograr una mejor sistematización y orden del mismo, se podrán formar en un tomo principal



con la documentación esencial del asunto y el número de tomos necesarios, identificados mediante un número progresivo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Foliado de expedientes

Artículo 140. Todos los expedientes deberán foliarse en forma progresiva e ininterrumpida, a partir del número uno. Cuando el expediente esté integrado por un tomo principal y accesorios, la numeración será consecutiva.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Digitalización de expedientes

Artículo 141. Una vez que el expediente esté debidamente integrado y foliado, el personal designado por la autoridad instructora deberá llevar un archivo electrónico del mismo, de tal manera que la integración, foliado y digitalización del expediente, se hagan a la par.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Resguardo archivístico de expedientes

Artículo 142. Las áreas de correspondencia son responsables de la custodia o resguardo archivístico de los asuntos totalmente concluidos.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

TÍTULO SEXTO DE LA IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Capítulo Primero

De la identificación y análisis de Factores de Riesgo Psicosocial

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Objeto y fundamento normativo

Artículo 143. El presente Título tiene como objetivo establecer las disposiciones específicas con las que el Instituto Local da cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención, integrando los mecanismos para la atención, Denuncia y seguimiento.

El Comité de Igualdad Laboral actuará como el órgano de supervisión general del cumplimiento de las medidas aquí previstas, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las distintas áreas del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



Obligación de evaluación periódica

Artículo 144. El Instituto Local, a través de la UDI, realizará la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, de conformidad con lo siguiente:

- I.** La evaluación se aplicará a cada persona trabajadora o, en su caso, a una muestra representativa calculada conforme a los criterios establecidos en las Guías de Referencia de la NOM-035, garantizando la participación proporcional por Género;
- II.** La evaluación abarcará, como mínimo, los siguientes factores: condiciones en el ambiente de trabajo; cargas de trabajo; falta de control sobre el trabajo; jornadas de trabajo y rotación de turnos; interferencia en la relación trabajo-familia; liderazgo y relaciones negativas en el trabajo; Violencia Laboral, así como los elementos del Entorno Organizacional Favorable, y
- III.** La evaluación se realizará con una periodicidad de al menos cada 2 años y, de manera extraordinaria, cuando la presentación reiterada de quejas o la ocurrencia de incidentes graves así lo ameriten.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Instrumento de identificación de Factores de Riesgo Psicosocial

Artículo 145. Para llevar a cabo la identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial, el Instituto Local utilizará los cuestionarios establecidos en la Guías de Referencia de la NOM-035, mediante el sistema elaborado por la Unidad de Tecnología y Sistemas en coordinación con la UDI.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Canalización y acompañamiento por Factores de Riesgo Psicosocial

Artículo 146. Cuando se identifique la existencia de Factores de Riesgo Psicosocial en alguna dirección, unidad u Órgano Interno del Instituto Local, ya sea por los resultados de la evaluación que determinen un Nivel de riesgo medio, alto o muy alto, o bien a través de los mecanismos de recepción de quejas establecidos en este Protocolo, la UDI dará vista a la Figura Ombudsperson para que, de conformidad con lafracción II del artículo 125 de este Protocolo, brinde atención de primer contacto al personal de las áreas afectadas de manera voluntaria y confidencial.

En los casos en que dicha atención evidencie la necesidad de una valoración especializada, la Figura Ombudsperson, con el consentimiento de la persona trabajadora, gestionará su canalización a la institución de seguridad social correspondiente, dando seguimiento a la atención recibida.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo Segundo



De la atención a Acontecimientos Traumáticos Severos

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Identificación de Acontecimientos Traumáticos Severos

Artículo 147. El Instituto Local, a través de la UDI, aplicará a cada persona trabajadora las Guías de Referencia de la NOM-035 con el objeto de identificar a aquella que haya sido sujeta a un Acontecimiento Traumático Severo durante o con motivo del trabajo.

La detección podrá realizarse:

- I.** De manera inmediata, cuando el acontecimiento sea conocido por la Dirección de Administración del Instituto Local, la Figura Ombudsperson o cualquier área del Instituto Local; y
- II.** De manera periódica, mediante la aplicación de las Guías de Referencia de la NOM-035 en los ejercicios de evaluación contemplados en este Protocolo, los cuales se realizarán al menos cada dos años.

La información derivada de la aplicación de las Guías de Referencia de la NOM-035 será tratada con estricta Confidencialidad, protegiendo los datos personales sensibles de la persona trabajadora, de conformidad con la legislación aplicable.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Instrumento de identificación de Acontecimientos Traumáticos Severos

Artículo 148. Para llevar a cabo la identificación de la persona trabajadora sujetas a un Acontecimiento Traumático Severo, el Instituto Local utilizará el cuestionario establecido en las Guías de Referencia de la NOM-035, mediante un sistema elaborado por la Unidad de Tecnología y Sistemas en coordinación con la UDI.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Canalización y acompañamiento

Artículo 149. Una vez identificado el personal que fue sujeto a un Acontecimiento Traumático Severo, la UDI dará vista a la Figura Ombudsperson, compartiendo la información necesaria de la persona trabajadora para efectos de orientación y acompañamiento.

La Figura Ombudsperson brindará acompañamiento a la persona trabajadora afectada, conforme a las atribuciones que le reconoce el Título Quinto del presente Protocolo, y dará seguimiento a la atención recibida hasta su conclusión.



La participación de la persona trabajadora en este proceso será en todo momento voluntaria y no tendrá consecuencias en su situación laboral.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Procedimiento de actuación inmediata

Artículo 150. Ante la ocurrencia de un Acontecimiento Traumático Severo durante o con motivo del trabajo, de manera extraordinaria a la aplicación del cuestionario establecido en las Guías de Referencia de la NOM-035, la Dirección de Administración del Instituto Local, será la responsable de activar el procedimiento de actuación inmediata, el cual deberá contener, al menos:

- I.** La cadena de notificación interna y los canales de comunicación habilitados para dar aviso inmediato al personal directivo y áreas competentes;
- II.** Las acciones de seguridad, y en su caso, contención del espacio físico donde ocurrió el acontecimiento;
- III.** La coordinación con autoridades externas competentes, tales como servicios de emergencia, seguridad pública o Institución de Salud, según corresponda;
- IV.** La designación de una persona responsable de documentar el acontecimiento, las personas afectadas y las acciones ejecutadas, y
- V.** El mecanismo de traslado o derivación inmediata de la persona trabajadora afectada a los servicios médicos o de atención que se requieran.

La Dirección de Administración del Instituto Local elaborará y mantendrá actualizado dicho procedimiento, el cual será aprobado por el Comité de Igualdad Laboral y deberá estar disponible y ser de conocimiento de todo el personal del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo Tercero

Del Sistema para la identificación y análisis de Factores de Riesgo Psicosocial

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Sistema de identificación

Artículo 151. La Unidad de Tecnología y Sistemas, en coordinación con la UDI, elaborará y mantendrá operativo un sistema de concentración y análisis que integrará los resultados de ambos instrumentos de evaluación previstos en este Protocolo: el cuestionario de identificación y análisis de Factores de Riesgo Psicosocial y el de detección de Acontecimientos Traumáticos Severos, conforme a las Guías de Referencia de la NOM-035.



El sistema permitirá:

- I. Concentrar los resultados de los cuestionarios aplicados conforme a las Guías de Referencia de la NOM-035;**
- II. Generar valores, gráficas y reportes por área, período y categoría de Riesgo;**
- III. Identificar tendencias en materia de Factores de Riesgo Psicosocial y Acontecimiento Traumático Severo a lo largo del tiempo, y**
- IV. Servir como repositorio del histórico institucional de evaluaciones para efectos de seguimiento, supervisión y rendición de cuentas.**

El sistema garantizará:

- I. La Confidencialidad de las respuestas individuales;**
- II. Un ambiente de respeto y confianza durante su aplicación, e**
- III. Instrucciones claras a la persona trabajadora sobre la finalidad de los ejercicios.**

Ningún resultado individual será divulgado; únicamente se procesarán los datos con fines informativos, estadísticos y de diagnóstico institucional.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo Cuarto

Del informe, comunicación de resultados y seguimiento

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Informe de resultados

Artículo 152. Los resultados de la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial, de la evaluación del entorno organizacional y de detección de Acontecimientos Traumáticos Severos se documentarán en un informe integrado, el cual será elaborado por la UDI y presentado ante el Comité de Igualdad Laboral dentro de los treinta días hábiles siguientes a la conclusión de la aplicación de los instrumentos de evaluación previstos en este Protocolo.

La elaboración del informe se sustentará en la información concentrada y procesada por el sistema de identificación previsto en el Capítulo Tercero de este Título, el cual constituye la fuente primaria de los datos que integran dicho documento.

Dicho informe contendrá, al menos, los siguientes elementos:

- I. Datos del Instituto Local;**
- II. Objetivo de la evaluación;**
- III. Método e instrumento utilizados, con indicación expresa de las Guías de Referencia de la NOM-035 aplicadas;**



- IV. Resultados por categoría y dominio en materia de Factores de Riesgo Psicosocial y entorno organizacional;**
- V. Resultados de la detección de Acontecimientos Traumáticos Severos, con indicación del número de personas identificadas por área, sin incluir datos que permitan identificar a personas en lo individual;**
- VI. Conclusiones del diagnóstico institucional;**
- VII. Recomendaciones de intervención diferenciadas por Nivel de riesgo y por tipo de resultado, y**
- VIII. Datos de la persona responsable de la evaluación.**

El informe deberá estar disponible para consulta del personal del Instituto Local y conservarse durante un mínimo de tres años a partir de su elaboración, conforme a los registros previstos en el artículo 164 de este Protocolo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Comunicación de resultados desagregados y acciones adoptadas

Artículo 153. Una vez presentado el informe ante el Comité de Igualdad Laboral conforme al artículo anterior, la UDI será responsable de dar a conocer al personal del Instituto Local, de manera accesible y oportuna, los resultados de Factores de Riesgo Psicosocial desagregados, así como las acciones institucionales que se adoptarán en consecuencia.

Dicha comunicación deberá realizarse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la aprobación del informe por parte del Comité de Igualdad Laboral y se llevará a cabo a través de los siguientes medios:

- I. Comunicado institucional dirigido a todas las Personas Trabajadoras, remitido por el IEEPC Informa, que incluya:**
 - a) Los niveles de riesgo identificados por categoría o dominio en materia de Factores de Riesgo Psicosocial, sin desagregar por área cuando ello pudiera comprometer la Confidencialidad individual;**
 - b) Las conclusiones generales del diagnóstico, y**
 - c) Las medidas de prevención o el Programa de Intervención que se implementarán en virtud de los resultados obtenidos.**

En ningún caso se divulgarán resultados individuales ni información que permita identificar a la persona trabajadora en lo particular. La comunicación deberá realizarse en lenguaje claro, accesible y libre de tecnicismos, garantizando la comprensión por parte de la totalidad de las Personas Trabajadoras, incluidas las de nuevo ingreso.



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo Quinto

De los Dictámenes periciales psicológicos

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Procedencia de los Dictámenes periciales psicológicos y responsables⁴

Artículo 154. El Instituto Local, a través de la Persona perita en psicología, practicará Dictámenes periciales psicológicos al personal cuando concurren las siguientes condiciones:

- I.** Existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a la salud del personal que pueda estar relacionada con la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial o a actos de Violencia Laboral, y
- II.** Los resultados de la evaluación periódica prevista en el artículo 144 de este Protocolo así lo sugieran, o bien existan quejas formales por Violencia Laboral recibidas a través de los canales establecidos en el presente instrumento.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Confidencialidad y no represalia

Artículo 155. Los resultados de los Dictámenes periciales psicológicos serán estrictamente confidenciales y no podrán utilizarse como fundamento para decisiones que afecten negativamente la situación laboral de la persona evaluada. La Persona perita en psicología llevará un registro de las personas a quienes se les hayan practicado dichos dictámenes, el cual tendrá carácter reservado conforme a la normativa en materia de protección de datos personales.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo Sexto

Del Entorno Organizacional Favorable, las medidas de prevención y el Programa de Intervención

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Entorno Organizacional Favorable

Artículo 156. El Instituto Local está comprometido con la construcción y sostenimiento de un Entorno Organizacional Favorable, entendido como aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de la persona trabajadora a este organismo; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y la comunicación entre el personal; la distribución

⁴ Donde la NOM-035 refiere la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, para efectos del presente Protocolo el Instituto Local utilizará los Dictámenes periciales psicológicos como instrumento técnico equivalente para los mismos fines de prevención, atención y seguimiento.



adecuada de cargas de trabajo con jornadas conforme a la normativa aplicable, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Las acciones de prevención establecidas en el artículo 29 del presente Protocolo se entienden integrantes del programa para la promoción del Entorno Organizacional Favorable. El Comité de Igualdad Laboral dará seguimiento a su implementación y propondrá las mejoras que correspondan.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

De las Medidas de Prevención

Artículo 157. El Instituto Local, a través de la UDI con apoyo de la UIGDHI, previa autorización del Comité de Igualdad Laboral deberá adoptar acciones permanentes para prevenir y controlar los Factores de Riesgo Psicosocial, las cuales abarcarán, al menos, las siguientes áreas de intervención:

- I. Liderazgo y relaciones en el trabajo: acciones para el manejo de conflictos, distribución de tiempos de trabajo y determinación de prioridades; lineamientos para prohibir la Discriminación y fomentar el respeto; mecanismos para la comunicación efectiva entre personas superiores jerárquicas y el personal a su cargo, e instrucciones claras para atender problemas que limiten el desarrollo del trabajo;**
- II. Cargas de trabajo: revisión y supervisión de que la distribución de la carga sea equitativa; planificación del trabajo con pausas y periodos de descanso, y procedimientos que definan con claridad las tareas y responsabilidades; Así como medidas específicas para la gestión de cargas de trabajo durante los periodos de proceso electoral, incluyendo esquemas de descanso compensatorio posterior a la jornada electoral;**
- III. Control sobre el trabajo: actividades que involucren al personal en la toma de decisiones sobre su trabajo; acciones para ampliar el margen de libertad y desarrollar nuevas competencias, y reuniones periódicas para identificar áreas de mejora;**
- IV. Equilibrio trabajo-familia: participación del personal en la definición de horarios cuando las condiciones lo permitan; apoyos ante emergencias familiares comprobadas, Lineamientos para Regular los Permisos en Materia de Cuidados Familiares con Perspectiva de Igualdad del Instituto Local, y promoción de actividades de integración familiar, y**
- V. Reconocimiento del desempeño: mecanismos para reconocer el desempeño sobresaliente; difusión de logros del personal, y comunicación de posibilidades de desarrollo profesional.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)



Programa de Intervención por niveles de riesgo

Artículo 158. Cuando los resultados de la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial determinen un Nivel de riesgo medio, alto o muy alto en cualquier categoría o dominio evaluado, la UDI previa autorización del Comité de Igualdad Laboral, elaborará y ejecutará un Programa de Intervención que deberá contener lo siguiente:

- I. Las áreas de trabajo y las Personas Trabajadoras sujetas al programa;**
- II. El tipo de acciones y las medidas de control a adoptarse, conforme a los niveles siguientes:**
 - a) Primer nivel-actuación organizacional:** acciones dirigidas a la estructura, las políticas y la organización del trabajo para disminuir los Factores de Riesgo Psicosocial, prevenir la Violencia Laboral y promover el Entorno Organizacional Favorable; las acciones de este nivel serán formuladas, ejecutadas y reportadas por la UDI en coordinación con la UIGDHI previa autorización del Comité de Igualdad Laboral;
 - b) Segundo nivel - actuación grupal:** acciones orientadas a la interrelación de las personas y los equipos de trabajo; incluye sensibilización, manejo de conflictos, comunicación asertiva, trabajo en equipo, administración del tiempo de trabajo y fortalecimiento de Redes de apoyo, las acciones de este nivel serán formuladas, ejecutadas y reportadas por la UDI previa autorización del Comité de Igualdad Laboral, y
 - c) Tercer nivel - actuación individual:** intervenciones clínicas o terapéuticas cuando se verifiquen signos o síntomas de alteración a la salud, las cuales deberán ser realizadas invariablemente en el Espacio de Psicoterapia o través del personal médico de la institución de seguridad social que le corresponda o servicios médicos privados, según lo considere pertinente la persona trabajadora, por la naturaleza de las intervenciones de este nivel y por la información sensible que su atención genera, es competencia de la Figura Ombudsperson, quien fungirá como única instancia institucional facultada para gestionar la canalización al Espacio de Psicoterapia, y/o a cualquier institución necesaria, según lo decida la persona trabajadora.
- III. Las fechas programadas para su realización;**
- IV. Los mecanismos de seguimiento a los avances de su implementación;**
- V. La persona responsable de su coordinación y ejecución.**

El Programa de Intervención deberá elaborarse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrega del informe de resultados al que se refiere el artículo 152 de este Protocolo.



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Capítulo séptimo

De los mecanismos de recepción de reportes, registros y vigilancia

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Mecanismos de recepción de reportes

Artículo 159. Para los efectos de la NOM-035, el mecanismo seguro y confidencial del Instituto Local para la recepción de reportes por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable, Factores de Riesgo Psicosocial o actos de Violencia Laboral, es la Figura Ombudsperson, en su calidad de primer canal de atención, conforme a las atribuciones que le reconoce el Título Quinto de este Protocolo.

La Figura Ombudsperson garantizará, en el ejercicio de este mecanismo:

- I. La Confidencialidad de la identidad de quien presenta el reporte, así como de la información proporcionada;**
- II. La ausencia de represalias hacia la persona trabajadora que haga uso de este mecanismo, y**
- III. El seguimiento oportuno de cada reporte recibido, con independencia de que derive o no en una queja o Denuncia formal.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Alcance del mecanismo

Artículo 160. La Figura Ombudsperson recibirá, a través de este mecanismo, los siguientes tipos de reportes:

- I. Reportes sobre condiciones de trabajo que la persona trabajadora considere que constituyen Factores de Riesgo Psicosocial, aun cuando no configuren una falta administrativa ni den lugar a una Denuncia formal;**
- II. Reportes sobre prácticas que la persona trabajadora estime contrarias al Entorno Organizacional Favorable, tales como la distribución inequitativa de cargas de trabajo, la falta de claridad en responsabilidades, la interferencia en la relación trabajo-familia o la ausencia de reconocimiento al desempeño, y**
- III. Reportes relacionados con la exposición a un Acontecimiento Traumático Severo ocurrido durante o con motivo del trabajo, en los términos del Capítulo Segundo de este Título.**

La presentación del reporte ante la Figura Ombudsperson no implica en ningún caso el inicio de un procedimiento formal, ni la exposición de datos individuales ante otras instancias, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora.



(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Modalidades de acceso al mecanismo

Artículo 161. La persona trabajadora podrá hacer uso del mecanismo previsto en este Capítulo a través de las siguientes modalidades:

- I.** De manera presencial, en el Espacio de la Figura Ombudsperson, conforme a lo dispuesto en el artículo 129 de este Protocolo;
- II.** De manera virtual, a través de los medios institucionales de comunicación habilitados para tal efecto, garantizando las condiciones de privacidad y Confidencialidad, y
- III.** A través de los correos electrónicos institucionales de las personas integrantes de la Figura Ombudsperson, cuya dirección deberá estar publicada conforme al artículo 124 de este Protocolo.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Integración de la información al Programa de Intervención

Artículo 162. La Figura Ombudsperson reportará al Comité de Igualdad Laboral, de manera trimestral y en forma desagregada por dirección, unidad u Órgano Interno sin incluir datos que permitan identificar a la persona trabajadora en lo individual, el seguimiento de las atenciones brindadas con motivo de Factores de Riesgo Psicosocial, prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable o Acontecimiento Traumático Severo, a fin de que dicha información sea integrada al Programa de Intervención.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Prohibición de represalias

Artículo 163. Queda expresamente prohibido ejercer cualquier acto de represalia, sanción, Discriminación o afectación en la situación laboral de la persona trabajadora que haga uso del mecanismo previsto en este Capítulo. La violación a esta prohibición será sancionada conforme a las disposiciones aplicables en materia de responsabilidad administrativa y laboral del Instituto Local.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Registros

Artículo 164. La UDI en coordinación con la UIGDHI llevará los siguientes registros:

- I.** Los resultados de la identificación y análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, incluyendo los informes de las evaluaciones periódicas; y
- II.** Las medidas de control adoptadas en virtud de los resultados de la evaluación, así como los avances y resultados del Programa de Intervención.



Los registros a que se refiere este artículo deberán conservarse durante un mínimo de tres años a partir de su elaboración y estarán sujetos a las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Vigilancia y reporte al Comité de Igualdad Laboral

Artículo 165. La UDI presentará al Comité de Igualdad Laboral, de manera trimestral, un reporte sobre el estado de cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Título, que incluya: el avance en la implementación del Programa de Intervención, y las recomendaciones de mejora que se estimen pertinentes.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

**Título Séptimo
Espacio de Psicoterapia**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Artículo 166. Es el área ubicada en las instalaciones del Instituto Local, donde será atendida la persona, que decida ser canalizada con la Persona perita en psicología o con la Persona psicóloga.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Actitudes básicas

Artículo 167. La Persona perita en psicología y la Persona psicóloga, deben aplicar durante sus atenciones las siguientes habilidades y actitudes básicas:

- a) **Calidez.** Contar con una actitud acogida y de contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante una postura, gestos y comunicación receptiva. De tal manera que genere confianza con la persona que atiende, al respetar las expresiones de sentimientos y emociones con empatía.
- b) **Comunicación no verbal.** Mirar a la persona que atiende cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura corporal receptiva, relajada y amable.
- c) **Empatía.** Tratar a la persona que atiende con humanidad y respeto a su dignidad. Comprender sus necesidades, preocupaciones cognitivas y emocionales; siendo capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en su lugar, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.
- d) **Profesionalismo.** Desarrollar su actividad profesional con total compromiso, medida y responsabilidad, acorde a su formación



específica y de acuerdo con las pautas preestablecidas socialmente. Actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás principios, criterios y disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento la dignidad de la persona, la pertinencia cultural en su actuación, así como la Debida Diligencia, responsabilidad, disciplina, integridad y respeto, a la misma.

- e) **Receptividad.** Escuchar activamente y con conciencia plena. Contar con la capacidad de concentrarse en la persona que habla, ofrecerle disponibilidad y mostrarle interés.
- f) **Además, conocer y aplicar los principios y enfoques del Protocolo.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Pautas de conducta

Artículo 168. La Persona perita en psicología y la Persona psicóloga, deben actuar sujetándose a las siguientes pautas de conducta:

- a) **Generar confianza** en la persona que atiende, a fin de que esta exponga los hechos que le afectan.
- b) **Respetar la expresión de sentimientos** sin emitir prejuicio.
- c) **Actuar con empatía y calidez** ante la situación que enfrenta la persona que atiende.
- d) **Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.**
- e) **Transmitir mensajes claros** mediante lenguaje accesible, asertivo y pertinente a las necesidades de la persona que atiende.
- f) **Comunicar a la persona que atiende, el alcance de su función y del acompañamiento** que puede otorgar sin generar falsas expectativas respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.
- g) **Deberá mantener la neutralidad e Imparcialidad.**

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Canales de atención

Artículo 169. Las vías de atención del Espacio de Psicoterapia serán las siguientes:

- a) **De manera virtual:** La atención se podrá dar a través de la plataforma digital que tenga habilitada el Instituto Local, para lo cual, la persona necesita tener un equipo de cómputo, laptop, tableta o smartphone, con cámara, micrófono, altavoces funcionales y conexión a internet. Asimismo, se recomienda que se realice la conexión desde un lugar privado y, si es su deseo, con el uso de audífonos, a fin de que, se sienta segura al momento de la narración de los hechos.
- b) **De manera presencial:** La atención se podrá brindar en el espacio que cuenta el Instituto Local, el cual debe ser tranquilo, privado y ubicado



en un lugar sin interrupciones, a fin de garantizar las condiciones de privacidad, seguridad y confortabilidad a la persona.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Persona perita en psicología

Artículo 170. Es una persona licenciada en Psicología, quien identificará el daño psicológico o emocional que presente la persona que atiende, valorando su estado de salud mental con vistas a explicar los motivos que la han llevado a la situación en la que se encuentra.

Asimismo, realizará un diagnóstico sólido para presentarlo en un Dictamen pericial psicológico suficientemente claro, que en su caso pueda ser de utilidad para las autoridades competentes.

La Persona perita en psicología deberá acreditar que cuenta con título y cédula profesional; asimismo, deberá contar con constancias que acrediten fehacientemente su conocimiento técnico o especializado en la materia.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Atribuciones de la Persona perita en psicología

Artículo 171. Entre las atribuciones de la Persona perita en psicología se encontrarán las siguientes:

- a) Señalarle a la persona que atiende, sobre el alcance de sus funciones.**
- b) Informarle a la persona que atiende, que levantará un Dictamen pericial psicológico de la atención brindada.**
- c) Mencionarle a la persona que atiende, en qué consiste el Dictamen pericial psicológico y cuáles son los alcances del mismo.**
- d) Preguntarle a la persona que atiende, si cuenta con un procedimiento en el Órgano Interno o en la Dirección Jurídica, y en caso de que señale que sí, la Persona perita en psicología deberá, cuestionarle, si es su deseo que el Dictamen pericial psicológico sea remitido al área correspondiente, para que forme parte del material probatorio.**
En caso, de que la persona atendida, refiera que sí es su deseo, la Persona perita en psicología deberá remitir inmediatamente, el Dictamen pericial psicológico al área correspondiente, de lo contrario, el dictamen realizado obrara en los archivos del Espacio de Psicoterapia.
- e) Deberá ratificar, a solicitud del Órgano Interno o la Dirección Jurídica, el Dictamen pericial psicológico realizado.**
En caso de que la Persona perita en psicología no realice en tiempo y forma la ratificación correspondiente, se dará vista al Comité de Igualdad Laboral para que gestione ante alguna de las Instituciones del Estado de Nuevo León, que cuenten con personas peritas en



psicología que emitan su informe basado en el Dictamen pericial psicológico no ratificado.

Aunado a lo anterior, el Comité de Igualdad Laboral, podrá dar vista al Órgano Interno para los efectos legales conducentes.

- f) Integrar el expediente correspondiente con motivo del acercamiento de la persona atendida y, en su caso remitirlo al Órgano Interno o a la Dirección Jurídica, cuando le sea solicitado y se cuente con el consentimiento de la persona atendida. Lo anterior con la finalidad de que sea tomado en cuenta para el dictado de medidas cautelares, de protección o el dictado de una sentencia definitiva.
- g) Hacerle de conocimiento a la persona que atiende, que la Persona denunciada conocerá el Dictamen pericial psicológico, una vez que forme parte de los medios de prueba del procedimiento correspondiente.
- h) Realizar un Dictamen pericial psicológico en los casos previstos en el artículo 154 en cumplimiento a la NOM-035.
- i) Llevar un registro de las atenciones brindadas.
- j) Presentar al Comité de Igualdad Laboral, un informe cada tres meses del número de atenciones brindadas.
- k) Cualquier otra, siempre y cuando sea acorde a su especialidad y formación.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Dictamen pericial psicológico

Artículo 172. El Dictamen pericial psicológico deberá contener lo siguiente:

- a) El nombre completo de la Persona perita en psicología.
- b) El número de cédula profesional.
- c) El teléfono institucional de la Persona perita en psicología.
- d) La fecha, canal, hora de inicio y de conclusión de la atención brindada.
- e) La protesta de desempeñar su cargo bajo los principios y enfoques del Protocolo.
- f) La metodología del Dictamen pericial psicológico (entrevista clínica semiestructurada, observación clínica y fases de la entrevista).
- g) Datos generales de la persona atendida.
- h) El motivo de la valoración.
- i) Las definiciones de los términos especializados utilizados, durante la atención.
- j) Datos generales de la persona atendida (los cuales, en su caso, podrán ser tomados de la cédula para la canalización).
- k) Antecedentes familiares y personales.
- l) Análisis descriptivo (antecedentes del caso obtenidos directamente de la atención).
- m) Indicadores clínicos.
- n) Examen mental (datos de filiación, conciencia, orientación, memoria, actitud y posición, contacto visual, afecto, lenguaje, atención y



concentración, pensamiento, inteligencia, alteraciones en sensopercepción, fondo de información general, alteración de la vida instintiva, entre otras).

- o) Elementos para determinar la confiabilidad del dicho.
- p) Conclusiones.
- q) Firma de la Persona perita en psicología.

La Persona perita en psicología deberá ratificar el Dictamen pericial psicológico solicitado por el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, en el término solicitado.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Excusa de la Persona perita en psicología:

Artículo 173. En caso de que se actualice algún conflicto de interés o enemistad manifiesta entre la persona atendida con la Persona perita en psicología, la persona atendida, lo hará del conocimiento del Comité de Igualdad Laboral, a fin de que, pueda gestionar con alguna de las instituciones del Estado de Nuevo León, que cuente con personas peritas en psicología, que le realicen un Dictamen pericial psicológico, previo consentimiento de la persona atendida.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Persona psicóloga

Artículo 174. Es una persona profesional de la salud mental y emocional, autorizada y capacitada para ayudar a las personas, a comprender sus sentimientos, para preservar, mantener o mejorar el bienestar o la calidad de vida de la misma, así como, para desarrollar sus capacidades o favorecer su adecuada convivencia social.

Asimismo, es una persona que ha desarrollado empatía y la capacidad de estar atenta a los procesos mentales, conductuales y sociales, que generan el bienestar psicológico en general de la persona atendida.

La Persona psicología deberá acreditar que cuenta con título y cédula profesional.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Atribuciones de la Persona psicóloga

Artículo 175. Entre las atribuciones de la Persona psicóloga se encontrarán las siguientes:

- a) Señalarle a la persona que atiende, sobre el alcance de sus funciones.
- b) Informarle a la persona que atiende, que levantará un acta de cada atención brindada.



- c) Decirle a la persona que atiende, que tipo de terapia se utilizará, cuantas sesiones de terapia puede necesitar y cuánto durará cada sesión (tomando en cuenta los problemas de salud mental, la gravedad de los síntomas, la duración de los síntomas o de los problemas de salud mental, la rapidez con que avanza hacia los objetivos de tratamiento, cuánto estrés tiene, en qué medida sus problemas de salud mental interfieren en su vida diaria, cuánta ayuda recibe de sus familiares o de otras personas, entre otros).
- d) Mencionarle a la persona que atiende, cuáles son los objetivos del tratamiento que aplicará.
- e) Ayudar a la persona que atiende, a afrontar sus sentimientos y emociones.
- f) Integrar el expediente correspondiente con motivo del acercamiento de la persona atendida.
- g) Llevar un registro de las atenciones brindadas.
- h) Presentar al Comité de Igualdad Laboral, un informe cada tres meses del número de atenciones brindadas.
- i) Cualquier otra, siempre y cuando sea acorde a su especialidad y formación.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Actas de las atenciones brindadas

Artículo 176. Las actas de las atenciones brindadas deberán contener por lo menos lo siguiente:

- a) El nombre completo de la Persona psicóloga.
- b) El número de cédula profesional.
- c) El teléfono institucional de la Persona psicóloga.
- d) La fecha, canal, hora de inicio y conclusión de la atención brindada.
- e) El tipo de terapia que se utilizara.
- f) El número de cuadernillo asignado a la persona atendida.
- g) Datos generales de la persona atendida.
- h) La protesta de desempeñar su cargo bajo los principios y enfoques del Protocolo.
- i) El número de sesiones que necesitara la persona atendida.
- j) Firma de la Persona psicóloga.

(Adicionado mediante acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, publicado en los estrados electrónicos del Instituto Local en fecha 24/07/2026)

Excusa de la Persona psicóloga

Artículo 177. En caso de que se actualice algún conflicto de interés o enemistad manifiesta entre la persona atendida con la Persona psicóloga, la persona atendida, lo hará del conocimiento del Comité de Igualdad Laboral, a fin de que, si lo estima conducente, se solicite mediante oficio a alguna de las instituciones o dependencias del Estado de Nuevo León, ya señaladas en este Protocolo, que le brinde la atención psicológica a la misma.



TRANSITORIOS

Artículos transitorios del Acuerdo IEEPCNL/CG/83/2023 por el que se aprobó el Protocolo.

PRIMERO. El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en los estrados del Instituto Local.

SEGUNDO. La Orientación Inicial que se describe en el Capítulo Segundo del Título Cuarto deberá ser ofrecida por el Órgano Interno y la Dirección Jurídica hasta en tanto sea designada la Figura *Ombudsperson*

TERCERO. El Comité de Igualdad Laboral deberá instalarse dentro de los 30 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo. Una vez instalado el Comité de Igualdad Laboral contará con un plazo de 30 días hábiles para la emisión de la convocatoria a fin de designar a las personas que integraran la Figuras *Ombudsperson*.

CUARTO. Las personas titulares de las áreas del Instituto Local dentro del término de 30 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo deberán designar a las personas que fungirán como enlace en los temas materia del Protocolo con el Comité de Igualdad Laboral, quienes podrán ser las personas que integren el Grupo de Trabajo de la Norma 025 en Igualdad Laboral y no Discriminación del Instituto Local.

QUINTO. Dentro del término de 60 días naturales el Órgano Interno deberá implementar una caja de herramientas en que se describa el trámite de las Denuncias.

SEXTO. Los procedimientos de Denuncias iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del Protocolo por la comisión de presuntos actos de Discriminación o Violencia Múltiple continuarán tramitándose hasta su resolución final conforme a las disposiciones aplicables vigentes a su inicio.

SÉPTIMO. Una vez que entre el vigor el Protocolo, el Instituto Local por conducto de la Presidencia deberá emitir el comunicado expreso de adopción del compromiso de combatir la Discriminación y Violencia Múltiple.

TRANSITORIOS

Artículos transitorios del acuerdo IEEPCNL/CG/024/2026, por el que se aprobó la reforma al Protocolo.

PRIMERO. El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en los estrados electrónicos del Instituto Local.



SEGUNDO. Una vez que entre en vigor el Protocolo, la UDI, realizará las acciones necesarias para armonizar la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Local con las disposiciones de la NOM-035. Asimismo, la UIGDHI deberá homologar el contenido de dicha Política con las disposiciones del Protocolo en materia de igualdad laboral y no discriminación.

TERCERO. Al entrar en vigor el Protocolo, la Dirección de Administración del Instituto Local será la instancia responsable de activar el procedimiento de actuación inmediata, en los términos previstos por el propio Protocolo.

Asimismo, una vez que dicho procedimiento sea aprobado por el Comité de Igualdad Laboral, la Dirección de Administración deberá realizar las acciones necesarias para hacerlo del conocimiento de todo el personal del Instituto Local.

CUARTO. Una vez que entre en vigor el Protocolo, la Unidad de Tecnología y Sistemas, en coordinación con la UDI, realizará las acciones necesarias para el desarrollo, implementación y operación permanente de un sistema de concentración y análisis de los resultados obtenidos mediante los instrumentos de evaluación previstos en el Protocolo.

QUINTO. Al entrar en vigor el Protocolo, el Órgano Interno, la Dirección Jurídica y la Figura Ombudsperson realizarán las acciones necesarias para armonizar el contenido de la caja de herramientas con las disposiciones previstas en dicho documento.

SEXTO. Los procedimientos de Denuncias iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del Protocolo por la comisión de presuntos actos de Discriminación o Violencia Múltiple continuarán tramitándose hasta su resolución final conforme a las disposiciones aplicables vigentes a su inicio.

SÉPTIMO. Una vez que entre en vigor el Protocolo, la Presidencia del Consejo General emitirá un pronunciamiento en el que estipule que el Instituto Local se encuentra comprometido con la preservación de un ambiente seguro de trabajo y libre de conductas de Discriminación, Violencia Múltiple, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Sexual, Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral, Violencia Laboral o Conflicto Laboral, así como el compromiso de la institución en investigar y dar seguimiento a las denuncias que se presenten por dichos actos. Además, de la prevención, identificación y atención de los Factores de Riesgo Psicosocial y la Promoción de un Entorno Organizacional Favorable.