



## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MÚLTIPLE 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:

- I. Establecer las definiciones que describen los actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, conflicto laboral, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, violencia 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.
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de oportunidades, relaciones laborales dignas y adecuadas, trato y respeto entre todo el personal del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León, así como un clima laboral seguro y libre de violencia.
- III. Determinar las medidas, acciones y el procedimiento a seguir en la atención y sanción de los casos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, conflicto laboral, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, violencia laboral, así como todas aquellas que impliquen violencia múltiple en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
- IV. Establecer las autoridades responsables de brindar la atención y seguimiento correspondiente.
- V. Establecer mecanismos para la difusión del protocolo, así como brindar capacitaciones al personal que integra el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
- VI. Especificar y determinar las vías o instancias competentes al interior del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León, que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar los casos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, conflicto laboral, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, violencia laboral, así como todas aquellas que impliquen violencia múltiple.

#### Aplicación

**Artículo 2.** Las disposiciones establecidas en este protocolo son de orden público y observancia general para todas las personas que:

- I. Desempeñan cargos como servidoras públicas del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana, independientemente de su temporalidad, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y tipo de contratación.



- 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 regirá 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.

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 y no Discriminación, 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 descentralizados.
- 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.
  - c. **Consejo General.** Consejo General del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
  - d. **Dirección Jurídica:** Dirección Jurídica del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
  - e. **Estatuto.** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
  - f. **Instituto Local.** Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.<sup>1</sup>
  - g. **Ley Federal.** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  - h. **Ley Local.** Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.
  - i. **Ley de Responsabilidades.** Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.
  - j. **Lineamientos.** Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Local.
  - k. **Órgano Interno.** Órgano Interno de Control del Instituto Local.
  - l. **Protocolo.** Protocolo para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia múltiple en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
  - m. **Reglamento.** Reglamento del Órgano Interno y de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa.
  - n. **Secretaría Ejecutiva.** Persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Local.

<sup>1</sup> 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 denominación de la Comisión Estatal Electoral cambió a la de Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.



- o. **UCS.** Unidad de Comunicación Social del Instituto Local.
- p. **UDI.** Unidad de Desarrollo Institucional 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.
- b. **Acoso Laboral (*mobbing*).** Este tipo de violencia sistemática en el ámbito laboral es también conocida con el nombre de “mobbing laboral”. Consiste en acciones o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados por una o varias personas en el entorno laboral o con motivo de este. Este tipo de violencia puede suceder cuando hay una relación entre pares o su equiparable, así como dentro de una relación jerárquica. De tal forma que los comportamientos que involucra pueden o no enmarcarse en una relación de poder asociada a una jerarquía laboral entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Este tipo de violencia suele encaminarse a interferir con la trayectoria laboral e incluso, el proyecto de vida y la autoestima de las víctimas; puesto que tiende a destruir la reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, así como a mermar las redes de comunicación y apoyo. Estas acciones u omisiones suelen provocar que la rutina laboral sea incómoda e insostenible, hasta que finalmente la o las víctimas acaben abandonando el lugar de trabajo.

- c. **Acoso Sexual.** 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.

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 víctima, 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.

d. **Conflictos Laboral.** Es aquella diferencia 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, puede llevar a un abordaje parcial sobre un tema y, por tanto, a una polarización entre las posturas.

e. **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.

f. **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.

g. **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, desestimación, restricción, preferencia o trato diferenciado que no sea objetivo, racional ni proporcional, sea por acción u omisión, con intención o sin ella, que tenga por resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades. Esta exclusión puede basarse en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la diferencia cultural, el sexo, el género, la edad, las neurodivergencias, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, el lenguaje y la variante dialectal, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil,



la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como Discriminación todas las formas de rechazo, denostación, devaluación y expresiones de odio por cualquier motivo hacia una colectividad o persona. En específico, las formas de discriminaciones o violencia múltiple en función de su apariencia, forma de vestir o hablar, forma de vida, su tipo de alimentación, su color de piel, preferencia sexual, identidad o cualquier manifestación de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, intersexfobia, aporofobia, xenofobia, misoginia, Discriminación o segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia, creencias supremacistas y aquellas que desestimen la valía y la dignidad de una persona.

- h. 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.
- i. 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.
- j. Figura *Ombudsperson*.** Es responsable de la protección de los Derechos Humanos de la persona servidora pública que Denuncia algún acto de Discriminación y violencia múltiple. Es la figura responsable de brindarle el auxilio, la atención y acompañamiento correspondiente a alguna de las conductas referidas en el Protocolo, tales como Acoso Laboral, Acoso Sexual, Conflicto Laboral, hostigamiento laboral o hostigamiento sexual.
- k. 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.



- I. **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.
- m. **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.
- n. **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.
- o. **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.
- p. **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 podrán hacerle de su conocimiento sus facultades y atribuciones, a fin de que le brinde el acompañamiento, la orientación psicológica y en su caso, las canalizaciones que requiera en relación con diversos hechos que pudieran constituir alguna infracción o falta administrativa relativa a este Protocolo.

q. **Perspectiva de Género**<sup>2</sup> Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar 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.

Además, la Perspectiva de Género conlleva examinar la dimensión de Género en el análisis de cualquier realidad social, así como las consecuencias de la asignación de distintos roles, características y tareas en función del sexo y Género en la vida de todas las personas, incluidas las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, intersexuales, no binarias, queer, Género fluido y otras. También permite identificar cómo las consecuencias de la violencia y las violaciones de Derechos Humanos y Discriminación pueden ser distintas según el sexo y el Género de cada persona.

r. **Revictimización**.<sup>3</sup> 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 de un delito, sino de la incomprendión 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, retramiento social, marginación y asumir una posición de aislamiento y separación del proceso de justicia,

<sup>2</sup> Recuperado de [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento\\_dos/2022-03/3168.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2022-03/3168.pdf)

<sup>3</sup> Véase Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



sin mostrar interés por el desarrollo de las acciones en el esclarecimiento del delito.

- s. **Violencia de Género.** Se trata de la violencia que se ejerce hacia una persona cuando se considera que no cumple el rol de Género que tradicionalmente se espera, por lo que se constituye en una de las formas a través de las que se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuestas socialmente.
- t. **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.
- u. **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.
- v. **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.

## 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.

- II. 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.
- III. 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.
- IV. Igualdad 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 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.
- V. 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.
- VI. 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.
- VII. 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.
- VIII. 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.
- IX. 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.

**X.** **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 agravuada 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.

**XI.** **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.

**XII.** **Perspectiva de Género.** Es una visión científica, analítica y política respecto a la construcción de las masculinidades y femineidades. 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 entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las personas tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a las formas de participación y representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**XIII.** **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.

**XIV.** **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.

**XV.** **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 agravada.

**XVI.** **Prohibición de Represalias.** El voto estricto de cualquier conducta de represalia como medida de presión, revancha o desquite en contra de la persona víctima o agravada o la persona acusada.

**XVII.** **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.

**XVIII. 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**

**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 y Violencia Múltiple 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.

## **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**

**Artículo 9.** Las actividades para prevenir, atender y erradicar las conductas que implican actos de Discriminación y Violencia Múltiple se realizarán bajo los enfoques transversales siguientes:

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



## 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

**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 Violencia, 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.

## Armonización con la Política de Igualdad

**Artículo 12.** El presente Protocolo se encuentra armonizado con la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación del Instituto Local, el cual es un instrumento 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 y un ambiente laboral incluyente y libre de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Conflicto Laboral, Hostigamiento Laboral o Hostigamiento Sexual, así como todas aquellas que impliquen 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

**Artículo 14.** La Figura *Ombudsperson*, el personal que integra el Comité de Igualdad Laboral, la persona titular del Órgano Interno y la persona titular de la



Dirección Jurídica podrán disponer lo necesario para asegurar el cumplimiento del Protocolo. Para esto podrá pedir la colaboración de las direcciones y unidades del Instituto Local, 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

**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 tres días siguientes a aquél en que se dicte el acto o resolución 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.

En el caso de empleo de herramientas tecnológicas se utilizará el Sistema de Notificaciones Electrónicas del Instituto Local (SINEX) o cualquier otro medio que garantice la eficacia y validez del acuerdo o resolución a notificar.

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

**Artículo 16.** Las notificaciones serán personales cuando así se determine y se harán a la parte interesada de manera directa o por conducto de las personas que haya autorizado para tal fin, en su lugar de trabajo, área de adscripción o en el domicilio señalado para dicho efecto.

Las notificaciones personales podrán realizarse por comparecencia de la persona interesada, de su representante o de quien haya autorizado en el procedimiento.



En caso de que la persona a notificar, la persona autorizada o su representante no se encuentren en el domicilio, se le dejará citatorio para que esperen 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 parte interesada, la persona autorizada o su representante, la notificación se hará con quien se entienda la diligencia, cuando esta 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 entiende 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 parte interesada 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 entiende 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**

**Artículo 18.** Las notificaciones que sean ordenadas a las autoridades, instituciones de salud, educativas, de investigación o de cualquier otra índole se realizarán mediante oficio, el cual contendrá al 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

### Conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral y Violencia Laboral

#### Conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral y Violencia Laboral

**Artículo 23.** Se presume que una persona servidora pública del Instituto Local sufre Acoso Laboral, Hostigamiento Laboral o Violencia 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

**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. El Órgano Interno en colaboración con la UDI se encargará de difundirlo a través de los siguientes mecanismos:

- I. Comunicación interna, a través de boletines, carteles, folletos, trípticos, en formatos impreso y digital, así como por correo electrónico del Instituto Local.
- II. Documentos de divulgación, mediante cuadernillos informativos y de capacitación.
- III. Cursos de sensibilización, formación y capacitación al personal del Instituto Local.

#### Sensibilización, formación y capacitación al personal

**Artículo 25.** La sensibilización, formación y capacitación a todo el personal del Instituto Local acerca del funcionamiento del Protocolo se realizará por el Órgano Interno en coordinación con las diversas direcciones o unidades del Instituto Local y se dividirá en los siguientes tres rubros:

- 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, así como también deberán entregar un ejemplar de este que será firmado para aceptar por escrito su conocimiento y respeto.
- II. **Operación del Protocolo.** El Comité de Igualdad Laboral, a través del Órgano Interno, será responsable de coordinar la capacitación al personal que opere el Protocolo.
- III. **Personal en general.** El Órgano Interno con apoyo de las direcciones y unidades del Instituto Local 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 agravuada antes y después de la conducta no deseada, c) los derechos de las personas víctimas o agravadas, de las personas 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 ambiente seguro y libre de ambientes hostiles o abusivos, como son las conductas que implican actos de Discriminación o Violencia Múltiple.



### Material de los cursos y talleres

**Artículo 26.** El Órgano Interno en coordinación con las Direcciones y Unidades del Instituto Local propondrá al Comité de Igualdad Laboral el listado de los cursos y talleres pertinentes en materia de prevención y atención de las conductas referidas en el Protocolo antes de llevarlos a cabo; asimismo, presentará semestralmente un calendario en el cual se señalen las fechas y las actividades estratégicas que se realizarán. El Comité de Igualdad Laboral será quien revisará y, en su caso, aprobará ambos documentos.

### Capacitación en temas del Protocolo

**Artículo 27.** La UDI en coordinación con el Órgano Interno, solicitará la inclusión del personal del Instituto Local en cursos que imparten 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.

El Instituto Local, a partir de diagnósticos periódicos de necesidades y de su ámbito contextual, deberá elaborar el programa de actividades de sensibilización, formación y capacitación encaminado a fomentar el desarrollo y desempeño integral del personal que favorezca el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

## Capítulo Segundo De la prevención

### Prevención

**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 o Violencia Múltiple en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones.

### Medidas de prevención

**Artículo 29.** Las medidas de prevención que podrá implementar el Órgano Interno en coordinación con las distintas Unidades y Direcciones del Instituto Local, previa autorización del Comité de Igualdad Laboral, son las siguientes:

- 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 y Violencia Múltiple, así como el compromiso de la institución en investigar y dar seguimiento a las Denuncias que se presenten por dichos actos.



- II.** Publicar los pronunciamientos en la página de internet del Instituto Local, en los cuales se incluirán los datos de localización de la Figura *Ombudsperson*, los mecanismos de presentación de Denuncias, así como las áreas facultadas para recibirlas y brindar la atención correspondiente.
- III.** Desarrollar campañas de difusión permanentes en coordinación con la UCS respecto a: Discriminación, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Conflicto Laboral, Hostigamiento Laboral, Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral, y los mecanismos para prevenirlas.
- IV.** Generar un mecanismo de protección, así como un plan de seguridad acorde a las necesidades de la persona víctima o agraviada conforme a las atribuciones del Instituto Local. El plan de seguridad deberá contar por lo menos: a) un análisis interseccional del conflicto; b) un análisis del contexto, de las funciones, redes de apoyo y recursos de las personas involucradas en el conflicto; c) detección de riesgos; d) estimación del daño; e) estrategias de seguimiento; y f) estrategias de cuidado.
- V.** Llevar a cabo, junto con la UDI, instrumentos de diagnóstico, investigación cualitativa y cuantitativa para medir la pertinencia de las políticas de Igualdad con relación a las necesidades de las víctimas y con relación a mitigar el fenómeno de violencia, así como la eficiencia y eficacia del Protocolo, a fin de que el Instituto Local se encuentre libre de conductas de Discriminación y Violencia Múltiple, bajo los principios de progresividad y no regresividad.
- VI.** Coordinar, al menos una vez al año, con la UCS y la UDI, algún curso, conferencia, capacitación, mesa de trabajo o seminario, a fin de sensibilizar al personal del Instituto Local sobre los actos de Discriminación, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Conflicto Laboral, Hostigamiento Laboral, Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral.
- VII.** Establecer el último viernes del mes de septiembre como fecha para promover la igualdad laboral y no Discriminación denominado: “El día de la convivencia laboral armónica”. Para conmemorar ese día se podrán llevar a cabo distintas actividades con personal del Instituto Local, y en su caso, también se podrá incluir al círculo cercano del personal.
- VIII.** Llevar a cabo actividades culturales relacionadas con el ambiente laboral libre de conductas de Discriminación y Violencia Múltiple, a fin de sensibilizar al personal del Instituto Local.
- IX.** Efectuar convenios con instituciones educativas a fin de que se lleven a cabo concursos entre sus estudiantes para elaborar una campaña al interior del Instituto Local, cuyo tema sea prevención de las conductas de Discriminación y Violencia Múltiple.
- X.** Intercambiar experiencias de buenas prácticas con otros Organismos Públicos Locales Electorales que sirvan para innovar en la materia del Protocolo.
- XI.** Realizar de manera permanente en coordinación con la UCS y la UDI, actividades de sensibilización, formación y capacitación, encaminadas a erradicar la repetición de actos de Discriminación y Violencia Múltiple.



- XII. Sugerir a la Figura *Ombudsperson* que realice visitas periódicas en los órganos desconcentrados del Instituto Local.
- XIII. Difundir y promover el Protocolo entre el personal y 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

### PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE PERSONAS VÍCTIMAS O AGRABIADAS POR CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MÚLTIPLE

#### Capítulo Primero

##### Generalidades

###### **Figuras de atención**

**Artículo 30.** El procedimiento para la atención de personas víctimas o agraviadas por conductas de Discriminación y Violencia Múltiple podrá iniciarse ante la Figura *Ombudsperson*, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica.

###### **Ámbitos de competencia**

**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 y la Dirección Jurídica aplicarán las disposiciones contenidas en sus respectivos ordenamientos, y de manera supletoria lo previsto en el Protocolo.

###### **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**

**Artículo 33.** La persona víctima o agraviada que estime que se llevó a cabo una conducta de Discriminación o Violencia Múltiple 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 psicológica y en su caso, las canalizaciones que requiera.

En caso de que la persona servidora pública 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**

**Artículo 34.** Las instancias competentes deberán proporcionar a la persona víctima o agraviada un trato digno, respetuoso, sensible, confidencial, empático, ecuánime, objetivo, interseccional, con Perspectiva de Género, de diversidad sexual e intercultural con el objetivo de que reciba una atención sin Discriminación. Asimismo, se deberá respetar la confidencialidad de la atención que se brinde, de tal forma que se garantice la no Revictimización y no criminalización.

### **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 extraestitucionales 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**

**Artículo 37.** En caso de que la persona víctima o agraviada solicite la asistencia psicológica, psiquiátrica o médica, las instancias competentes deberán canalizarla a la Institución de Salud que corresponda, por la vía más expedita. Asimismo, se procurará informarle la ubicación física de la institución y los horarios de atención como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

La canalización podrá llevarse a cabo en cualquier momento que así lo solicite la persona víctima o agraviada, o que así lo considere adecuado la Figura *Ombudsperson* y sea aceptado por esta.



Las instancias competentes desde la Orientación Inicial podrán canalizar a la persona acusada a alguna de las instituciones o redes de apoyo en caso de que así lo consideren necesario y tengan su consentimiento.

### **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***

**Artículo 41.** La Figura *Ombudsperson* deberá llevar un registro y elaborar un acta con motivo del acercamiento de la persona víctima o agraviada de actos de Discriminación o Violencia Múltiple, los cuales deberán contener al menos los elementos siguientes:



- I. Número de expediente.
- II. Fecha de atención inicial, de seguimiento y conclusión.
- 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.
- VI. Datos de contacto no institucionales de la persona víctima o agraviada.
- VII. Condiciones específicas de la persona víctima o agraviada. Por ejemplo, alguna condición de salud, culturales, de contexto o cualquier otra.
- VIII. Tipo de atención.
- IX. Tipo de Discriminación o Violencia Múltiple.
- X. Nombre completo de la persona o personas acusadas.
- 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.
- XVI. Responsable de la atención.

El registro deberá contener la información de manera sintética y el acta con la descripción de manera pormenorizada. La persona víctima o agraviada podrá firmar el acta de atención si así lo desea.

#### **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**

**Artículo 44.** Las medidas cautelares son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables a la persona víctima o agraviada con la finalidad de:



- I. Garantizar el derecho a la justicia y el derecho a la no repetición evitando la consumación o afectación irreparable de una probable conducta infractora.
- II. Garantizar el derecho al debido proceso, de tal forma que se desarrolle adecuadamente la investigación o el procedimiento correspondiente.
- III. Prevenir o conservar las cosas en el estado que guardan para evitar actuaciones que puedan incidir en el resultado de la resolución.
- IV. Garantizar la integridad física y psicológica, al impedir los efectos perjudiciales que se le puedan occasionar.
- V. Prevenir la destrucción o el ocultamiento de pruebas relacionados con la presunta conducta infractora.
- VI. Detener 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.

### **Solicitud de medidas cautelares**

**Artículo 45.** La persona víctima o agraviada podrá solicitar el dictado de una medida cautelar ante la instancia competente, y deberá exponer los hechos que la motiven por escrito o mediante comparecencia.

Las instancias competentes podrán emitir, por el plazo que estimen necesario, el dictado de alguna o algunas de las siguientes medidas cautelares:

- I. La suspensión temporal de la persona acusada hasta por el tiempo que dure la investigación o el procedimiento correspondiente. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le atribuya, lo cual se hará constar en la resolución en la que se decrete la medida.

Mientras dure la suspensión temporal se deberán decretar las medidas necesarias, en concordancia con los principios de presunción de inocencia y derecho al mínimo vital. Se deberá determinar una cantidad para otorgarle a la persona acusada que sea parte del personal del



Instituto Local con el objetivo de cubrir sus necesidades básicas y de sus dependientes, tales como alimentación, vestido, vivienda, salud, entre otras. La cantidad podrá ser estipulada hasta el equivalente del 30 por ciento de su salario base más las prestaciones que de manera ordinaria y extraordinaria llegase a percibir; pero no podrá ser inferior al salario más bajo que se cubra en el Instituto Local.

En el supuesto de que la persona servidora pública suspendida temporalmente no resultase responsable de los actos que se le imputan, se le restituirá en el goce de sus derechos y se le cubrirán las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se halló suspendido.

- II. La reubicación temporal de la persona víctima o agraviada, siempre y cuando manifieste su aceptación.
- III. La reubicación temporal de la persona acusada.
- IV. Cambio de horario de trabajo de la persona víctima o agraviada, siempre y cuando manifieste su aceptación.
- V. Cambio de horario de trabajo de la persona acusada.
- VI. Implementar el teletrabajo de la persona víctima o agraviada, siempre y cuando manifieste su aceptación.
- VII. Implementar el teletrabajo de la persona acusada.
- VIII. Orden de abstención de contacto presencial y digital con la persona acusada.
- IX. Las demás que sean idóneas y eficaces para procurar su integridad y dignidad.

### 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**

**Artículo 47.** Una vez que se reciba la solicitud de la medida cautelar o de protección por parte de la Figura *Ombuds person*, el Órgano Interno o la Dirección Jurídica, según sea el caso, se deberá emitir el acuerdo de procedencia o no de la medida. Asimismo, se ordenará su ejecución, una vez que se cuente con los elementos necesarios para ello.

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

Para el dictado de la medida cautelar o de protección, se deberá considerar la valoración del riesgo que forma parte del plan de seguridad personal para la víctima.

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**

**Artículo 48.** La instancia competente podrá ordenar a la persona acusada el abstenerse de cometer represalias, amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiere 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 y no Discriminación, así como el desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento que se lleve a iniciar en su contra.

#### **Notificación de la medida cautelar o de protección**

**Artículo 49.** La instancia competente deberá notificar a las personas involucradas el dictado de la medida cautelar o de protección en los términos que corresponda.

#### **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.

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 tres días, 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.
- XIII.** A que la Figura *Ombudsperson* le brinde la atención correspondiente, sin que esta atienda de forma paralela a la persona acusada.
- 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 agravuada 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.
- V. Aquellos que por su naturaleza impliquen situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual o el uso desigual o desproporcionado de poder que puede implicar la relación con la persona acusada, así como para la reducción del riesgo en caso de que alguna de las figuras vinculadas a la atención institucional reproduzca sesgos de Género y pase inadvertida la potencial exposición de la víctima en los casos referidos.
- VI. Aquellos que por su naturaleza impliquen situaciones de Acoso Laboral y Hostigamiento Laboral

## 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.

Para el caso de que la persona víctima o agravuada 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, turnar a la Figura *Ombudsperson*.

### **Atribuciones de las autoridades competentes**

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

- 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 alterno de solución de conflictos.
- II. Establecer los mecanismos para capacitar al personal que intervenga en los mecanismos alternos.
- 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:

- I. Si a su juicio existe algún conflicto de interés.



- II. Cuando por la naturaleza o complejidad de la controversia planteada reconozca la limitación de sus capacidades.
- III. Cuando no se encuentre disponible emocional o físicamente.

Ante cualquiera de estas situaciones la persona facilitadora adscrita al Órgano Interno o a la Dirección Jurídica deberá hacerlo de conocimiento inmediato a su titular 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.

En el supuesto de que se actualice la fracción III 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. Manifestar 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.

La persona facilitadora estará autorizada para proponer 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.

En el supuesto de que las partes involucradas soliciten el inicio del procedimiento de manera verbal a la autoridad correspondiente, esta deberá elaborar una constancia 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.

La autoridad competente remitirá un informe final del procedimiento a la UDI y 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**

**Artículo 82.** Cuando no se alcance un acuerdo, las partes conservarán sus derechos para resolver la controversia mediante las acciones legales que procedan, o bien, cuando se alcance parcialmente.

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

**Artículo 86.** La Denuncia por conductas de Discriminación o Violencia Múltiple 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.



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, presente la Denuncia correspondiente.

### **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.
- II.** Nombre completo de la o las personas que denuncian, 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 presuntamente 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.
- VI.** Firma autógrafa o huella digital de la o las personas que denuncian.

En caso de que, una vez recibida la Denuncia, se advierta que la persona víctima o agraviada denunciante no ha acudido ante la Figura *Ombudsperson*, se le deberá hacer de su conocimiento de que, si así lo desea, puede acudir ante dicha figura, a fin de que le brinde la orientación jurídica, acompañamiento psicológico correspondiente y canalización ante la Institución de Salud 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.

### **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.

### **Recepción de la Denuncia en distinta área o dirección**

**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 proceda al trámite correspondiente.

### **Presentación de la Denuncia ante un órgano desconcentrado**

**Artículo 91.** En caso de que se presente una Denuncia por actos de Discriminación o Violencia Múltiple, 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 el trámite correspondiente, resguardando su contenido.

### **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 agravuada. 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 agravuada constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

**X.** Considerar, al analizar la declaración de la persona víctima o agravuada, 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 agravuada 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 agravuada, 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 agravuada.

**XIII.** Analizar la declaración de la persona víctima o agravuada 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 agravuada.



**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 agravuada.

### Informe de Denuncias

**Artículo 94.** El Órgano Interno y la Dirección Jurídica deberán remitir al Comité de Igualdad Laboral un informe trimestral en el que hagan de su conocimiento las Denuncias por actos de Discriminación o Violencia Múltiple 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 agravuada que se establece en el Protocolo no limitará ni condicionará la posibilidad de que la persona víctima o agravuada 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.

#### Sanciones en el procedimiento laboral sancionador

**Artículo 98.** La Dirección Jurídica podrá aplicar las sanciones dentro del procedimiento laboral sancionador, de acuerdo con lo establecido en los Lineamientos, tales como las siguientes:

- I. Amonestación.
- II. Suspensión hasta por 60 días.
- 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.

#### 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**

**Artículo 105.** En caso de que así lo estimen conveniente, 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**

**Artículo 106.** Para la imposición de las medidas de reparación, 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**

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

##### **Sesiones**

**Artículo 108.** El Comité de Igualdad Laboral sesionará de manera ordinaria trimestralmente, ya sea de manera presencial o en la modalidad virtual, con la finalidad de revisar y, en su caso, aprobar el informe de los casos de las conductas de Discriminación y Violencia Múltiple que presente la Figura *Ombudsperson* a través de la persona Secretaria Técnica del Comité de Igualdad Laboral.

Dichas sesiones deberán ser documentadas a través de medios audiovisuales.



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

### Conformación

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

- I. La persona que presida la Comisión de Igualdad de Género, como presidencia.
- II. La persona titular de la Dirección Jurídica, como integrante.
- III. La persona titular del Órgano Interno, como integrante.
- IV. La persona titular de la Secretaría Ejecutiva, como secretaría técnica.

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 persona distinta dentro de las personas titulares de área o direcciones para que la supla dentro del Comité de Igualdad Laboral.

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 Género, a fin de que nombren la persona que deba suplir a la presidencia del Comité de Igualdad Laboral, de entre sus integrantes.

Si se tratara de la persona acusada quien funja como secretaría 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.

### No antecedentes

**Artículo 110.** Las personas que integren el Comité de Igualdad Laboral, así como la persona que actúe en la Secretaría Técnica, no deberán contar con antecedentes de conductas de Discriminación o Violencia Múltiple.

### Atribuciones del Comité de Igualdad Laboral

**Artículo 111.** El Comité de Igualdad Laboral contará con las siguientes atribuciones:

- I. Emitir la convocatoria para la selección de la Figura *Ombudsperson*.
- II. Llevar a cabo la designación de la Figura *Ombudsperson*.
- III. Dirigir las acciones relativas a la difusión del Protocolo en coordinación con las áreas del Instituto Local.
- IV. Coordinar las actividades de sensibilización, formación y capacitación al personal del Instituto Local acerca del funcionamiento del Protocolo.



- V. Coordinar las actividades relacionadas con las medidas de prevención de actos de Discriminación o Violencia Múltiple dentro del Instituto Local y órganos descentrados en coordinación con sus áreas.
- VI. Registrar cualitativa y cuantitativamente los casos de Discriminación y Violencia Múltiple dentro del Instituto Local.
- VII. Aportar la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los casos de Discriminación y Violencia Múltiple, dentro del Instituto Local, cuando se le solicite.
- VIII. Instruir a la UDI y al Órgano Interno la realización de encuestas de clima laboral y diagnósticos dentro del Instituto Local.
- IX. Gestionar, a través de la presidencia del Instituto Local, la celebración de convenios con distintos actos públicos y privados para que se pueda brindar atención pertinente a las partes.
- X. Promover buenas prácticas acerca de la prevención, atención y sanción de los casos de Discriminación y Violencia Múltiple.
- XI. Recibir el informe que presente cada tres meses la Figura *Ombudsperson* por conducto de la secretaría técnica del Comité de Igualdad Laboral, acerca de los casos de Discriminación y Violencia Múltiple dentro del Instituto Local.
- XII. Conocer los casos de personas que han incurrido de manera reiterada en la comisión de hechos materia del Protocolo, con el objetivo de tomar acciones pertinentes.
- XIII. Presentar al Consejo General un informe integral acerca de los casos de Discriminación y Violencia Múltiple.
- XIV. 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.

### Atribuciones de la presidencia

**Artículo 112.** La presidencia del Comité de Igualdad Laboral contará con las siguientes atribuciones:

- I. Representar al Comité de Igualdad Laboral.
- II. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- III. Definir el orden del día en cada sesión.
- IV. Garantizar que la totalidad de integrantes titulares y suplentes del Comité de Igualdad Laboral cuenten oportunamente con toda la información necesaria para el desarrollo de las sesiones y la que contenga los acuerdos que se hayan alcanzado.
- V. Iniciar, presidir y concluir las sesiones, así como decretar los recesos que fueren necesarios.
- VI. Conceder el uso de la palabra a asistentes y tomar las medidas necesarias para garantizar el debido orden en las sesiones.
- VII. Votar en las sesiones.
- VIII. Designar su suplente para las sesiones, en caso de ausencia temporal, de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género.



- IX. Coordinar con la secretaría técnica para el correcto cumplimiento de los acuerdos.
- X. Solicitar y recibir la colaboración, los informes y documentos necesarios para el cumplimiento de los asuntos de su competencia.
- XI. 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.

#### **Atribuciones de las personas integrantes**

**Artículo 113.** Las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral contarán con las siguientes atribuciones:

- I. Concurrir puntualmente a las sesiones y votar en ellas.
- II. Solicitar a la presidencia del Comité de Igualdad Laboral la inclusión de asuntos en el orden del día.
- III. Convocar, a través de correo electrónico, a sesión extraordinaria siempre y cuando haya acuerdo de la mayoría.
- IV. 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.

#### **Atribuciones de la secretaría técnica**

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

- I. Recibir los informes que presente la Figura *Ombudsperson* al Comité de Igualdad Laboral acerca de los casos de Discriminación y Violencia Múltiple.
- II. Preparar el orden del día de las sesiones previamente definido por la presidencia del Comité de Igualdad Laboral.
- III. Circular los documentos y anexos necesarios para el estudio y discusión de los asuntos contenidos en el orden del día con la debida diligencia. 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.
- IV. Verificar la asistencia a las sesiones de las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y llevar registro de ella.
- V. Declarar la existencia del quórum.
- VI. Informar sobre el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones.
- VII. Tomar las votaciones de las personas integrantes y dar a conocer el resultado.
- VIII. Levantar el acta o minuta de las sesiones.
- IX. Recabar las firmas de las personas integrantes en los documentos que así lo requieran.
- X. Coordinar, dar seguimiento y cumplimiento a los acuerdos que emita el Comité de Igualdad Laboral.



- XI. Organizar y mantener el archivo de los asuntos que conozca el Comité de Igualdad Laboral, procurando el debido resguardo y confidencialidad de la información.
- XII. Proponer un calendario de sesiones ordinarias, las cuales deberán realizarse de manera trimestral.
- 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 Segundo

### Figura *Ombudsperson*

#### **Figura *Ombudsperson***

**Artículo 115.** La Figura *Ombudsperson* se refiere a quienes ocupan un cargo honorífico, voluntario, sin remuneración, cuyo objetivo principal es orientar al Instituto Local para identificar problemas de Derechos Humanos y garantizar la protección y ejercicio de estos.

Además, es la figura responsable de otorgar la Orientación Inicial o apoyo, la contención en crisis, atender y proporcionar acompañamiento a la persona víctima o agraviada por conductas que impliquen actos de Discriminación o Violencia Múltiple 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, 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***

**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 134, previa garantía de audiencia.

### **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.
- III. Acreditar que cuenta con conocimientos o capacitaciones en temas de Derechos Humanos, igualdad, no Discriminación, atención de casos de Violencia Laboral, 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 agravuada, 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***

**Artículo 124.** Los datos de identificación de la Figura *Ombudsperson* relativos a su nombre, correo electrónico, espacio físico en donde se encontrará su oficina privada, número de teléfono y número de celular 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 servidoras públicas del Instituto Local 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:

- I.** Brindar la Orientación Inicial con la persona víctima o agraviada de un acto de Discriminación o Violencia Múltiple, escucharla y darle la atención correspondiente.
- II.** Informar a la persona víctima o agraviada sobre el alcance de su función y del acompañamiento que se le puede otorgar.
- III.** Proporcionar orientación jurídica.
- IV.** Indicar a la persona víctima o agraviada que su función no corresponde a la de una persona abogada o representación legal.
- V.** Brindar, a solicitud de la persona víctima o agraviada, la canalización para la atención médica y psicológica que requiera.
- VI.** Proporcionar a la persona víctima o agraviada la información pertinente, completa, clara y precisa sobre la conducta relacionada con los actos denunciados. En su caso, orientarla sobre las instancias que son competentes para conocer de dichos hechos y del procedimiento para la Denuncia.
- VII.** Brindar información a la persona víctima o agraviada sobre los mecanismos alternos de solución del Conflicto Laboral y sus alcances.



- VIII. Desahogar todas las actividades relativas y derivadas de la implementación de los mecanismos alternos para la solución del Conflicto Laboral.
- IX. 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.
- X. 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.
- XI. 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.
- XII. Llevar a cabo el acompañamiento y seguimiento a la persona víctima o agraviada, si así fuere su deseo.
- XIII. Integrar el expediente correspondiente con motivo del acercamiento de la persona víctima o agraviada 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.
- XIV. Dictar las medidas cautelares y de protección que considere procedentes.
- XV. Acompañar a la persona víctima o agraviada para establecer su plan de seguridad personalizado.
- XVI. Realizar las acciones pertinentes a fin de contener y establecer un espacio seguro para la persona víctima o agraviada que se encuentre en una crisis emocional.
- XVII. Llevar un registro de los casos de Discriminación o Violencia Múltiple que incluya las atenciones brindadas a la persona víctima o agraviada, así como la Orientación Inicial brindada por la Dirección Jurídica y el Órgano Interno.
- XVIII. 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.
- XIX. Presentar un informe de los asuntos o casos que se le presenten cada tres meses al Comité de Igualdad Laboral.

#### **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 agravuada 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.

## TRANSITORIOS

**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.