

REGLAS PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA COMISIÓN DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

PRIMERO.- El Comité para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual es la instancia que funge como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos sobre observación y aplicación del Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León.

SEGUNDO.- El Comité vigilará que se prevengan conductas de hostigamiento y acoso Sexual sin prejuzgar la veracidad de la declaración de la presunta víctima, conforme las circunstancias del caso.

TERCERO.- El Comité podrá dictar medidas eficaces para la protección de la presunta víctima, tales como:

- a) Su protección: Reubicación física, cambio de unidad administrativa, cambio de horario, entre otras;
- b) Comunicar a la presunta víctima —en el menor tiempo posible— las observaciones o recomendaciones que adoptó sobre su caso. También lo comunicará a la(s) persona(s) consejera(s) para que ésta(s) proporcione el acompañamiento necesario a la presunta víctima;
- c) Dar a conocer al Órgano Interno de Control las posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual que causan responsabilidad administrativa conforme a la normatividad aplicable en la materia. No está facultado para buscar la conciliación entre la presunta víctima y la persona que hostiga sexualmente o acosa sexualmente;

CAPÍTULO II ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ

CUARTO.- El Comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

QUINTO.- Para formar el Comité el Presidente de la Comisión propondrá a los integrantes del mismo y los mismos serán aprobados por el Pleno de la Comisión. El Comité deberá de tener la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.

SEXTO.- Las personas que conformen el Comité deben de llenar una carta compromiso asegurando que cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la Comisión. Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes, así como la destitución de dicha persona consejera.

CAPÍTULO III INTEGRANTES DEL COMITÉ

SÉPTIMO.- La (los) consejeros (as) serán nombrados (as) por el Pleno de la Comisión, preferentemente deberán tener los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos, y se integrará por al menos las siguientes personas, las cuales se procurará que en su mayoría sean mujeres:

- a) Un (a) Presidente del Comité;
- b) Una persona encargada del área de Recursos Humanos;
- c) Un (a) representante con conocimiento en el marco jurídico especializado en materia de derechos humanos y género; y
- d) Dos a tres mandos medios de las áreas de la Comisión.

Los integrantes y la o el Presidente del Comité durarán en su encargo un período de 2 años, a partir de su nombramiento, con la posibilidad de ser designados una vez más para un período igual.

Dichas personas podrán ser removidas del Comité cuando sean reasignadas a otra unidad administrativa de la Comisión o cuando el Pleno lo considere pertinente. ↙

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large circle and several initials.

CAPÍTULO IV SUSTANCIACIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL ANTE EL COMITÉ

OCTAVO.- El Comité deberá orientar a las personas afectadas y receptoras sobre otras vías disponibles, como la denuncia ante Ministerio Público y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.

NOVENO.- El Comité deberá entregar los resultados de la investigación al Presidente de la Comisión además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fue denunciada, si la misma fue procedente reciba las sanaciones y medidas disciplinarias que correspondan.

DÉCIMO.- Cuando se dé un caso en el cual se determine que la denuncia no tuvo fundamento, el Presidente de la Comisión deberá tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la presunta víctima o denunciada no sufra represalias, ni consecuencias por haber presentado la queja y la misma no haya sido procedente.

DÉCIMO PRIMERO.- El Comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido al Presidente de la Comisión, hasta en un plazo de 60 días naturales después de concluir la investigación y tanto la presunta víctima, como la persona denunciada recibirán una copia de éste informe. Y se deberá garantizar que tanto la presunta víctima como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.

CAPÍTULO V PRINCIPIOS GENERALES EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

DÉCIMO SEGUNDO.- Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de hostigamiento y acoso sexual son los siguientes:

- a) **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento y acoso dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad; ←

- b) **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y acoso son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.
- c) **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación;
- d) **Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- e) **Debido proceso:** Tanto el(la) agresor(a) como la presunta víctima deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- f) **Protección de la persona afectada durante la investigación:** Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el(la) servidor(a) facultado(a) le dé la opción de:
 - I. Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable); y
 - II. Dejar de trabajar con la persona acusada. ↙

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

CAPÍTULO VI REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

DÉCIMO TERCERO.- El Comité elaborará un registro de casos procedentes de hostigamiento y acoso sexual, cuando se inicie el procedimiento correspondiente con sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

DÉCIMO CUARTO.- El registro de casos de hostigamiento y acoso sexual que sean procedentes deberá contener al menos los siguientes datos:

- 1) Conductas denunciadas;
- 2) Fecha en que se recibió el caso;
- 3) Fecha se determinó si procedía la investigación;
- 4) Área, instancia o unidad a la que se acercó la presunta víctima;
- 5) Sexo de la presunta víctima;
- 6) Edad de la presunta víctima;
- 7) Grado académico de la presunta víctima;
- 8) Cargo o Situación conyugal de la presunta víctima;
- 9) Relación laboral: “el agresor/a era mi...” ;
- 10) Ubicación laboral de la víctima (área o unidad administrativa);
- 11) Ubicación laboral del presunto agresor (área o unidad administrativa);
- 12) Si se adoptaron medidas cautelares;
- 13) Si se reubicó físicamente a la presunta víctima;
- 14) Si se cambió de unidad administrativa a la presunta víctima;
- 15) Si se cambió el horario de trabajo de la presunta víctima;

- 16) Si se reubicó físicamente al presunto agresor;
- 17) Si se cambió de unidad administrativa al presunto agresor;
- 18) Si se cambió el horario de trabajo del presunto agresor;
- 19) Especificar, y señalar las sanciones administrativas a que haya lugar;
- 20) ¿Este caso se llevó ante instancias penales?;
- 21) ¿Se brindó acompañamiento por parte de la Comisión?;
- 22) ¿Cuál es el estatus actual del caso?;
- 23) ¿Se recurrió a alguna otra dependencia/CEDH/otras?;
- 24) En caso de que sí, ¿se le brindó acompañamiento por parte de la otra dependencia?;
- 25) ¿La presunta víctima trabaja aún en la Comisión?;
- 26) En caso de que no, ¿desde qué fecha?;
- 27) ¿El presunto agresor todavía labora en la Comisión?;
- 28) En caso de que no, ¿desde qué fecha?; y
- 29) Si la denuncia fue procedente, ¿se registró el caso en el expediente del presunto agresor?.

DÉCIMO QUINTO.- El Comité, con base en los registros que realice de los casos de hostigamiento y acoso sexual que hayan resultado procedentes, deberá elaborar un informe anual que contendrá al menos los siguientes apartados:

- 1) Acciones de prevención y atención;
- 2) Campañas para la prevención y detección;
- 3) Difusión;
- 4) Áreas de oportunidad, sugerencias o buenas prácticas;

- 5) Información sobre los servicios de atención;
- 6) Atención brindada;
- 7) Información sobre la experiencia en la atención;
- 8) Sanciones; y
- 9) Personal involucrado en brindar atención.

DÉCIMO SEXTO.- El informe anual sobre Denuncias de hostigamiento y acoso sexual en la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León deberá ser elaborado a más tardar la segunda quincena del mes de enero del año posterior al año que se informe y la versión pública de éste, se difundirá en el portal oficial de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León.

TRANSITORIOS

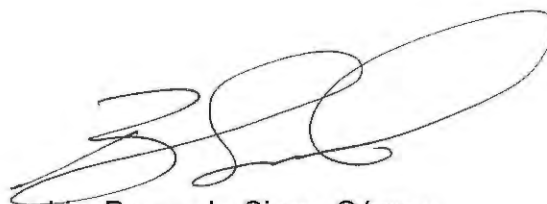
PRIMERO.- Las Reglas para la Organización y Funcionamiento del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León, entrarán en vigor al momento de su aprobación por el Pleno.

SEGUNDO.- La aplicación y observancia de las presentes reglas deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO.- A partir de la entrada en vigor de las presentes reglas, el Pleno de la Comisión dentro de los seis meses siguientes, deberá designar a las servidoras y servidores públicos que fungirán como integrantes del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León.

CUARTO.- Publíquense las presentes Reglas para la Organización y Funcionamiento del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León en el portal oficial de la misma. ↘

Así se aprobó por unanimidad de votos de los Comisionados en Pleno, el C. Comisionado Presidente, Lic. Bernardo Sierra Gómez y los Comisionados Vocales, Lic. Jorge Alberto Ylizaliturri Guerrero, Dra. María de los Ángeles Guzmán García, Lic. María Teresa Treviño Fernández y el Lic. Francisco Reynaldo Guajardo Martínez, en la Décima Quinta Sesión de Pleno, celebrada en fecha 06-seis de agosto del año 2020-dos mil veinte.



Lic. Bernardo Sierra Gómez
Comisionado Presidente



Lic. Jorge Alberto Ylizaliturri Guerrero
Comisionado Vocal



Lic. María Teresa Treviño Fernández
Comisionada Vocal



Dra. María de los Ángeles Guzmán García
Comisionada Vocal



Lic. Francisco Reynaldo Guajardo Martínez
Comisionado Vocal