

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



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

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

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.-** Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 1 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, estatuyen que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece. Además, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

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

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

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

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



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

2/5



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

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

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

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

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

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

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

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



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4/5



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**SEGUNDO.-** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la administración pública estatal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

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

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

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



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

**EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**

**JAIME HELIODORO RODRÍGUEZ CALDERÓN**

**EL C. SECRETARIO GENERAL DE  
GOBIERNO**

**ENRIQUE TORRES ELIZONDO**

**LA C. PRESIDENTA EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES**

**MARTHA CECILIA REYES CRUZ**

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



Gobierno del Estado  
de Nuevo León  
Poder Ejecutivo

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

### Capítulo I Generalidades

#### Artículo 1. Objeto

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

#### Artículo 2. Objetivos

Son objetivos de este Protocolo:

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

#### Artículo 3. Vías

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

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

#### Artículo 4. Personal al que aplica

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

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

1/13



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

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

**Artículo 5. Protección de datos**

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

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

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

**Artículo 6. Términos**

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- II. Banco de datos: Banco de datos del Instituto Estatal de las Mujeres denominado BAESVIM;
- III. Comunicación asertiva: Forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- IV. Comité Asesor: El Comité conformado en cada dependencia o entidad de la administración pública estatal, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- V. Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;





GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

- VI. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- VII. Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité Asesor o de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- VIII. Dependencias: Las dependencias que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León;
- IX. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- X. Entidades: Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León;
- XI. Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- XII. Formato de primer contacto: El formato elaborado por el Instituto que se utilizará para el registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XIII. Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XIV. Instituto: El Instituto Estatal de las Mujeres;
- XV. Órganos internos de control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- XVI. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- XVII. Primer contacto: El momento dentro de la dependencia o entidad, preferentemente ante el Comité Asesor, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso

3/13