

En el encabezado un logo. TET. Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Tribunal Electoral de Tlaxcala.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, LA VIOLENCIA LABORAL, EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO
SEXUAL**

**EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE
TLAXCALA.**

**CAPÍTULO I.
Generalidades.**

Artículo 1. El presente protocolo tiene como objetivo general establecer los criterios de actuación para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual, y el acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Artículo 2. Son objetivos particulares del presente protocolo:

- I. Establecer** medidas específicas para prevenir conductas de acoso laboral, violencia laboral, el hostigamiento sexual, y el acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- II. Promover** una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- III. Definir** mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, o acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala, ante las autoridades competentes, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la no revictimización;
- IV. Señalar** a la presunta víctima de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento

sexual, o acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala, las instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar estas conductas;

- V. Establecer** pautas para el registro de casos de hostigamiento y/o acoso sexual, a fin de permitir su análisis, seguimiento, e identificación de patrones, para implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- VI. Contribuir** a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual, y el acoso sexual el Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Artículo 3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de disposiciones jurídicas que las entidades públicas tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

Artículo 4. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos laborales, administrativos o penales que correspondan.

Artículo 5. Las diferentes instancias del Tribunal Electoral de Tlaxcala, llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las presuntas víctimas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, o acoso sexual en el desempeño de su cargo público, **o de personas que acudan a solicitar un trámite ante el Tribunal.**

Artículo 6. La información que se genere y resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normas aplicables.

Artículo 7. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, o acoso

sexual, tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se revictimice. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

Artículo 8. La información que se genere con fines estadísticos, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 9. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso laboral:** Comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido;
- II. Acoso sexual:** 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;
- III. Autoridad Investigadora:** La Contraloría Interna del Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- IV. Autoridad Substanciadora y Resolutora:** La Contraloría Interna del Tribunal Electoral de Tlaxcala y el Tribunal de Justicia Administrativa, según corresponda;
- V. Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas en materia de derechos humanos, igualdad de género y materias afines para la correcta interrelación en el ámbito laboral;
- VI. Comisión.** La comisión de Igualdad de Género del Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- VII. Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá adoptarse con la presunta víctima, sin prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- VIII. CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- IX. Confidencialidad:** Reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación de casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso Sexual.
- X. Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- XI. Contraloría:** La Contraloría Interna del Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- XII. Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional, respeto de los derechos humanos y procesales de las partes, y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- XIII. Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- XIV. Denuncia:** Manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

- XV. Dignidad.** Valor y derecho fundamental de la persona; es base y condición para el disfrute de todos sus demás derechos y su desarrollo integral; implica la prohibición de vulnerar la integridad y los derechos de la persona.
- XVI. Dirección:** La Dirección Administrativa del Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- XVII. 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;
- XVIII. Estereotipos de género:** 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;
- XIX. Formato de primer contacto:** Formato que para tal efecto determine la unidad de género del Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- XX. Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XXI. Medidas de protección.** Aquellas tendientes a proteger la seguridad, integridad y derechos de la presunta víctima, así como inhibir en su caso las conductas relativas al acoso laboral, la violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- XXII. Persona consejera:** la persona titular de la Comisión de Igualdad de género;
- XXIII. Persona servidora pública:** Persona que desempeñe un empleo, o cargo en el Tribunal Electoral de Tlaxcala;
- XXIV. Perspectiva de género:** 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;
- XXV. Pleno:** Cuerpo colegiado integrado por las personas titulares de las magistraturas del Tribunal.
- XXVI. Presunta víctima:** Persona servidora pública que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de presunto acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- XXVII. Primer contacto:** El momento dentro del Tribunal, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

XXVIII. Probable responsable: Persona servidora pública que presuntamente ejerce un acto, conducta o práctica relativa a acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

XXIX. Protocolo: El Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala;

XXX. Registro: El Registro a cargo de la Dirección, de los casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Tribunal Electoral de Tlaxcala;

XXXI. Regla de Comportamiento digno: Regla que deben observar las personas servidoras públicas, contenida en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual del Tribunal Electoral de Tlaxcala.

XXXII. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXXIII. Sensibilización: Primera etapa de la capacitación en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXXIV. Unidad de Género: Instancia responsable de los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y

XXXV. Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

XXXVI. Violencia sexual: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la presunta víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

XXXVII. Violencia y acoso en el trabajo: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 10. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Acceso a la justicia;
- II. Celeridad;
- III. Cero tolerancias a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Confidencialidad;
- V. Debida diligencia;
- VI. Integridad personal;
- VII. No revictimización;
- VIII. Perspectiva de género;
- IX. Presunción de inocencia;
- X. Prohibición de represalias;

- XI.** Pro persona;
- XII.** Respeto, protección y garantía de la dignidad, y
- XIII.** Transparencia y protección de datos.

Artículo 11. Las personas servidoras públicas del Tribunal, deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante estos hechos.

Artículo 12. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

CAPÍTULO II

Prevención de conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Primera.

Acciones Específicas de Prevención.

Artículo 13. Para prevenir, detectar y atender el acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, el Tribunal deberá realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas, realizando al menos las siguientes acciones:

- I.** Emitir por parte del Pleno, el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá fijarse en el interior del Tribunal, en la página web oficial del mismo, y comunicarse periódicamente a las personas del servicio público, a través de los medios o canales institucionales de comunicación idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- 1.1.** Nombre de la institución;

- 1.2.** Fundamento normativo;
- 1.3.** Considerandos, y
- 1.4.** Pronunciamiento, con los elementos mínimos siguientes:

a) Explicitar compromiso de cero tolerancias a conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

b) Reafirmar compromiso del Tribunal para erradicar conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Definir acoso laboral y violencia laboral de conformidad a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, hostigamiento sexual y acoso sexual, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;

d) Expresar, de forma enunciativa, más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla de comportamiento digno del presente protocolo; el pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;

e) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

- f) **Explicitar** el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos;
- g) **Exponer** los compromisos particulares del Tribunal para erradicar las conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- h) **Firmas** de las personas integrantes del Pleno del Tribunal;
- i) Lugar y fecha de emisión, y
- j) **Asegurar** que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual;

- II. **Promover** una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- III. **Documentar** la campaña anual de difusión para prevenir y erradicar el acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- IV. **Contar** con el personal necesario en la unidad de género;
- V. **Fortalecer** las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. **Proporcionar** a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

- VII. **Elaborar** un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

Sección Segunda. De la Comisión de Igualdad de Género.

Artículo 14. La Comisión de igualdad de género estará integrada de conformidad a lo establecido con la Ley Orgánica, debiendo garantizar la igualdad de género en el número de sus integrantes.

Artículo 15. Las personas que integren la Comisión no recibirán retribución, emolumento o compensación alguna por ello, salvo la persona titular de la Unidad, quien recibirá una remuneración conforme a la previsto en el artículo 22 del presente protocolo.

Artículo 16. La Comisión será presidida por la persona titular de la magistratura designada por el Pleno, quien conducirá las sesiones y vigilará que se cumplan los acuerdos que se emitan.

Artículo 17. La Comisión tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas y brindar asesoría para prevenir y atender los casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten.

Artículo 18. La secretaría técnica de la Comisión estará a cargo de la persona titular de la unidad de igualdad, quien, con acuerdo del presidente, enviará las convocatorias a las sesiones y el orden del día; llevará el desarrollo de las sesiones, y elaborará las actas correspondientes.

Artículo 19. Las personas que integren la Comisión no deben contar con antecedentes de conductas discriminatorias o de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, o acoso sexual, y deberán firmar una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad de los casos. La persona que lo incumpla, previo acuerdo de la Comisión, será separado de su cargo y sancionado con una amonestación que se incluirá en su expediente laboral.

Artículo 20. La Comisión aprobará los formatos para la presentación de las denuncias.

Artículo 21. Las denuncias de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca la Comisión, deberán atenderse y resolverse con la celeridad posible, protegiendo en todo momento el interés de la presunta víctima.

Sección Tercera

Persona titular de la unidad de género.

Artículo 22. La presidencia del Tribunal designará a la persona titular de la unidad de género que desempeñará las atribuciones que el Reglamento Interno le confiere, la atención de casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y deberá establecer las previsiones administrativas correspondientes para que esta desempeñe sus funciones, incluido su pago por prestación de servicios profesionales de consultoría.

Artículo 23. Además de lo establecido en el Reglamento Interno, las persona titular de la unidad deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Contar con certificación en materias afines a la atención a víctimas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, y/o acoso sexual, expedidas por institución públicas de reconocido prestigio.
- II. No tener antecedentes de quejas por acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual, y/o acoso sexual,
- III. Presentar escrito libre en el que manifieste su interés y compromiso por participar.

Artículo 24. La persona titular de unidad de género, la contraloría interna, y la comisión der igualdad deberán actuar con base a los siguientes principios:

- I. **Generar** confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso sexual;
- II. **Respetar**, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;

- III. **Actuar** con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. **Respetar** el principio de presunción de inocencia;
- V. **Mostrar** tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. **Tener** equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. **Comunicar** a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- VIII. **Expresar** con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. **Utilizar** comunicación asertiva, y
- X. **Escuchar** de forma activa.

Artículo 25. Además de las atribuciones establecidas en el Reglamento Interno, en la atención de conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, serán atribuciones de la unidad de género:

- I. **Atender** en primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada;
- II. **Proporcionar** la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- III. **Apoyar** a la presunta víctima en la narrativa de los hechos y en la toma de la declaración respectiva;
- IV. **Atender** los exhortos o llamados de la Comisión, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso laboral, violencia

laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;

- V. **Excusarse** de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. **Hacer** del conocimiento por escrito a quien presida la Comisión, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
- VII. **Brindar** atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- VIII. **Turnar** en un plazo no mayor a tres días hábiles a la unidad investigadora, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- IX. **Analizar** si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, descritas en la Regla de comportamiento digno, del presente protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- X. **Dar** seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo, y
- XI. **Informar** a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.

Artículo 26. La persona titular de la unidad de género deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Comisión.

Sección Cuarta.

Regla de comportamiento digno de las personas servidoras públicas del Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Artículo 27. Las personas servidoras públicas del Tribunal Electoral de Tlaxcala, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se deben conducir en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Artículo 28. Vulneran la regla de comportamiento digno de las personas servidoras públicas del Tribunal Electoral de Tlaxcala, quienes, de manera enunciativa más no limitativa cometan una o varias de las siguientes conductas:

- I. Mostrar comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas en contra de personas servidoras públicas del Tribunal, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico;
- II. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- III. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- IV. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- V. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- VI. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

- VII.** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- VIII.** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- IX.** Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- X.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- XI.** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- XII.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- XIII.** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- XIV.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- XV.** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- XVI.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida, orientación o preferencia sexual de una persona;

XVII. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y

XVIII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Sección Quinta. Acciones de Capacitación.

Artículo 29. El Tribunal incluirá en sus programas anuales de capacitación, al menos dos cursos especializados para todas las personas servidoras públicas que laboran en él, en las materias de: igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente, e impartida por instituciones y/o personas profesionales de reconocido prestigio.

Capítulo III. Del primer contacto de atención de casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Sección Primera. Vías e instancias competentes.

Artículo 30. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- I.** Titular de la unidad de Género.
- II.** Comisión de Igualdad de Género.
- III.** Contraloría Interna

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

Artículo 31. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona titular de la unidad de género, a efecto de recibir la orientación sobre las

instancias para denunciar las conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual. La persona titular de la unidad de género auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

**Sección Segunda.
Atención especializada.**

Artículo 32. En la atención de primer contacto, la persona titular de la unidad de género deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo, o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La persona titular de la unidad de género podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

Artículo 33. Para la atención especializada de la presunta víctima, el Tribunal suscribirá convenios con las instituciones públicas y privadas que sean pertinentes para ello.

Artículo 34. La persona titular de la unidad de género garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento. Para lo anterior, deberá establecer los avisos de privacidad correspondientes al manejo de esta información.

**Capítulo IV.
Investigación y sanción del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y/o el acoso sexual.**

**Sección Primera.
Procedimiento ante la autoridad investigadora.**

Artículo 35. La autoridad investigadora, podrá conocer de todas las denuncias sobre casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual que se presenten ante la Comisión por medio del formato de primer contacto, o mediante denuncia anónima. En caso de que la

presunta víctima presente la denuncia de forma directa, la Contraloría interna deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

En los casos que la denuncia se presente de forma anónima, esta deberá atenderse de inmediato, y en el momento oportuno deberá ser ratificada e invariablemente identificarse a la persona denunciante.

Artículo 36. La Contraloría podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Artículo 37. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca la autoridad investigadora. Su presentación podrá realizarse:

- I. Por la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias, y
- II. Por parte de la Comisión.

Artículo 38. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- I. Identificar desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- II. Identificar la vulneración de uno o más derechos, y
- III. Identificar la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 39. La investigación iniciará a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de esta, a fin de

subsana dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 40. La investigación deberá realizarse acorde con:

- I. Los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad, y no discriminación;
- II. Conducida de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio;
- III. De manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuizar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

Artículo 41. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 42. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora y resolutora sobre el estado de los asuntos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, a fin de favorecer la atención del caso, y esta remitirá su informe final a la Comisión.

Artículo 43. La Contraloría anotará en el registro correspondiente, los casos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda. Emisión de medidas cautelares.

Artículo 44. La unidad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas cautelares correspondientes de manera inmediata, y consultar a la presunta víctima sobre estas, que estarán

vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Artículo 45. El Tribunal deberá adoptar las medidas cautelares que dicte la unidad investigadora, mismas que deberán evitar la revictimización, la repetición del daño, garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, y de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- I. Reubicación física de labores, ya sea de la presunta víctima o de la presunta responsable;
- II. Autorizar que la presunta víctima realice su función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- III. Restringir a la persona presuntamente responsable tener contacto o comunicación con la presunta víctima, y
- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Sección Tercera. Valoración de las pruebas.

Artículo 46. La unidad investigadora al realizar la valoración de las pruebas deberá hacerlo considerando lo siguiente:

- I. Desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- II. Valorar con preponderancia la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas;
- III. Considerar que el recuento de los hechos pueda presentar inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe

- procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias;
- IV. Analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción;
 - V. Tomar en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros;
 - VI. Valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en contra de la persona denunciada;
 - VII. Valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata contundente, o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;
 - VIII. Valorar las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, y
 - IX. Allegarse de las pruebas periciales correspondientes para la comprobación del daño, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

**Sección Cuarta.
Substanciación y sanción.**

Artículo 47. La autoridad sustanciadora y resolutora deberá:

- I. Analizar que las diligencias realizadas por la autoridad investigadora hayan atendido el criterio de perspectiva de género;
- II. Identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja, se deberá evaluar el impacto diferenciado de la solución, para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
- III. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Artículo 48. Por la naturaleza de los asuntos de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, solo operará la conciliación entre las partes, si la presunta víctima lo acepta.

Artículo 49. La Contraloría Interna fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar y notificará estas a la Comisión. Tratándose de conductas consideradas como graves, considerando lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, remitirá sin mayor trámite el informe de presunta responsabilidad a la autoridad correspondiente.

Artículo 50. En caso de reincidencia, en conductas calificadas como no graves, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas administrativas que resulte.

Artículo 51. Las medidas cautelares no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad.

Artículo 52. En caso de que se acredite alguna conducta de acoso laboral, violencia laboral,

hostigamiento sexual y/o acoso sexual, adicionalmente a la sanción impuesta, y a efecto de prevenir ese tipo de conductas, se ordenará a la persona servidora pública sancionada cumplir con un curso de sensibilización o formación en igualdad de género. La unidad de género será la responsable de dar seguimiento a estos casos para su cumplimiento.

Capítulo V.

Casos en que las conductas de acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual sean perpetradas por personal de la contraloría interna.

Artículo 53. Cuando las conductas de presunto acoso laboral, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual sean perpetradas por personal de la Contraloría Interna, estas serán resueltas por el Pleno del Tribunal, con apego a las normas jurídicas aplicables.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. El Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Tribunal Electoral de Tlaxcala, por lo que no implicará erogaciones adicionales, salvo el pago de servicios profesionales de la persona titular de la unidad de género.

TERCERO. La emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere la fracción I del artículo 13 del presente Protocolo deberá emitirse por el Pleno dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación del mismo.

CUARTO. Publíquese a la brevedad posible en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

Dado en la Sala de Pleno del Tribunal Electoral de Tlaxcala, a los veintinueve días del mes de junio del año 2023.

Mtra. Claudia Salvador Angel.

Magistrada presidenta
Rúbrica

Mtro. Miguel Nava Xochitiotzi.

Magistrado Electoral.
Rúbrica

Mtro. Lino Noe Montiel Sosa.

Magistrado Electoral por ministerio de Ley.
Rúbrica

Mtro. Gustavo Tlatzimatzi Flores.

Secretario de Acuerdo por ministerio de Ley.
Doy fe.
Rúbrica

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

