



TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE TLAXCALA

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DEL
TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE
TLAXCALA**

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

1. INDICE

1. INDICE.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO JURIDICO.....	4
A. INTERNACIONAL.....	4
B. B) NACIONAL.....	5
4. ASPECTOS GENERALES.....	5
A. OBJETIVO.....	5
B. ALCANCE.....	6
5. ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL.....	6
6. COMITÉ	7
7. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	8
A. REGISTRO DE CASOS	8
B. PRIMER CONTACTO	8
C. ATENCIÓN	9
D. RESOLUCIÓN Y SANCIONES	9
8. DEL PRIMER CONTACTO PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL.....	9
9. DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS.....	12
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	13
11. APARTADO A.....	14
A. Formato 1: "Circular Cero Tolerancia".....	14
B. Formato 2. "Formato para la presentación de Denuncia".....	15
C. Formato 3. "Preguntas para realizar Encuestas".....	17
D. Guía 1. "Entrevista a la Presunta Víctima".....	19
E. Guía 2. "Entrevista al Presunto Agresor".....	19
F. Guía 3. "Entrevista a Testigos".....	20
12. TIPOS DE ACOSO SEXUAL.....	21
13. TRANSITORIOS.....	22

2. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala; tiene como principios preservar la dignidad y defensa de las personas, ambiente saludable y armonioso, confidencialidad, debida diligencia, igualdad de oportunidades, la no re victimización y no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, a través de una persona facilitadora integrante del comité, se brindará información al personal servidor público para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, garantizando a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación; en su caso, de medidas de contención y protección; del mismo modo, se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos.

De esta manera el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, reitera su compromiso a favor de una cultura de igualdad de género, generando espacios laborales libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá "Cero Tolerancia", ante cualquier acto de hostigamiento y/o acoso, sexual.

3. MARCO JURÍDICO.

3.1. INTERNACIONAL.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), publicada en DOF, el 12 de mayo de 1981.
- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, publicado en el DOF, el 9 de octubre de 1952
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, publicado en el DOF, el 11 de agosto de 1962.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, publicada en el DOF, el 13 de junio de 1975.
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la Identidad de Género;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, aprobada el 18 de junio de 1998.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993, aprobada el 25 de junio de 1993.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing.

3.2. NACIONAL.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.
- Reglamento Interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.
- Código de Ética del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

4. ASPECTOS GENERALES.

4.1. OBJETIVO

Son objetivos del presente protocolo:

- A. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- B. 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;
- C. Señalar las vías e instancias competentes al interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, que pueden conocer y, en su caso, sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, garantizando un procedimiento pronto y expedito.

4.2. ALCANCE

El Protocolo es aplicable y de observancia obligatoria a todo el personal servidor público que conforman todas las unidades administrativas del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala deberá emitir un pronunciamiento dirigido a las personas servidoras publicas respecto a la “Circular: Cero Tolerancia” (Formato 1) frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Tribunal, a través de los medios y canales de difusión.

Corresponde al Comité de Igualdad de Género del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, vigilar el cumplimiento del presente Protocolo.

Las unidades administrativas del Tribunal promoverán una cultura de respeto entre el personal y con aquellos particulares con los que llegara a tratar, sin discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas, libre de violencia y basada en la no tolerancia al hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

La información que se genere con motivo de la aplicación del Protocolo estará sujeta al marco normativo en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones que resulten aplicables.

El nombre de la presunta víctima tendrá el carácter de información confidencial, para garantizar su integridad personal y evitar su revictimización.

El nombre de la persona presunta responsable tendrá el carácter de información confidencial hasta en tanto no se emita la resolución definitiva a que haya lugar.

La aplicación del Protocolo tiene como principios salvaguardar la dignidad de las personas, la buena fe, la no revictimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad y la debida diligencia, y su instrumentación debe realizarse con perspectiva de género.

5. ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL.

Para prevenir y atender el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral se implementarán al interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, de manera sistemática, las siguientes medidas:

- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
- b) Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia las personas servidoras públicas para prevenir el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.
- c) Promover pronunciamientos de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, mismos que deberán difundirse al personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.
- d) Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.
- e) Dar seguimiento a las acciones de prevención y evaluará sus resultados por parte del Comité.

- f) Capacitar al personal integrantes del Comité de Igualdad de Género que brindará orientación a las presuntas víctimas, así como a quienes substancien el proceso de análisis y valoración de los casos.
- g) Adoptar medidas de protección para las presuntas víctimas, así como medidas de contención en favor de las mismas, previa valoración por parte del comité.

Para efectos del presente Protocolo se considerarán adicionalmente los siguientes principios.

- I. Ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- II. Confidencialidad: Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
- III. Debida diligencia: Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de éste se desprenden.
- IV. Dignidad y defensa de la persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- V. Igualdad de oportunidades: Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- VI. No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- VII. Presunción de inocencia: es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad. El nombre del presunto responsable tendrá el carácter de información confidencial hasta en tanto no se emita la resolución definitiva a que haya lugar.

6. COMITÉ

- 6.1. La Presidenta del Comité de Igualdad de Género propondrá ante sus integrantes que se brinde orientación al personal del Tribunal, con el fin de que provean la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, quien realizará la atención de primer contacto.
- 6.2. Una vez recibidas las quejas correspondientes y otorgado la primer asesoría a la persona que lo requiera, turnará al comité para su análisis y resolución, podrán proponer dar vista al Órgano Interno de Control, para que proceda conforme a sus facultades.
- 6.3. El comité proveerá la información necesaria y pertinente, en forma comprensible y completa, sobre las conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, así como de los

mecanismos para, en su caso, presentar la denuncia correspondiente y apoyar a la presunta víctima en la canalización de su denuncia ante los comités que considere según sea el caso.

- 6.4. Las personas integrantes del Comité deberán excusarse de intervenir en los casos donde pudiera actualizarse un conflicto de interés, en términos de las disposiciones aplicables.
- 6.5. Corresponderá al Comité, analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican posibles conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, para que, en su caso, se realice el análisis y valoración correspondiente.
- 6.6. El Comité promoverá las acciones necesarias para la difusión de las medidas, directrices y procedimientos conforme al presente Protocolo.
- 6.7. El Comité de Igualdad de Género podrá emitir recomendaciones de carácter preventivo, correctivo o de mejora institucional derivadas del análisis de los casos conocidos, con el propósito de fortalecer las acciones de prevención, fomentar una cultura de respeto e igualdad y evitar la repetición de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral dentro del Tribunal.
- 6.8. Los integrantes del Comité que brinden apoyo, estarán obligados a preservar la privacidad de la información que conozcan en relación a los posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

7. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

- 7.1. El Comité de Igualdad de Género llevará un registro de las denuncias presentadas por posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, así como del resultado de los análisis y valoraciones, y analizará las causas, modalidades y características de estos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención.
- 7.2. El registro de las denuncias presentadas ante el Comité de Igualdad de Género se asentará en el Libro de Gobierno por asuntos éticos y de conducta específicamente en el apartado de intervención para presuntos casos de Hostigamiento y/o Acoso, Sexual y/o Laboral y de la Persona.
- 7.3. La presunta víctima podrá continuar el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, a salvedad de que elija la vía que considera más propicia a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- Vía de Atención y Protección Inmediata: La Persona Encargada de Primer Contacto y el Comité de Igualdad de Género del Tribunal.
- Vía de Responsabilidad Administrativa: El Órgano Interno de Control (OIC) identificara conductas que constituyan faltas administrativas en términos de la legislación aplicable.
- Vía Laboral / Causal de Rescisión (instancia interna): El Pleno del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, ordenara se substancie la rescisión de la relación de trabajo del servidor público agresor sin responsabilidad para el Tribunal, conforme a la normatividad laboral aplicable.

- 7.4. Se dejan a salvo los derechos de la presunta víctima para que los ejercite en las vías legales que considere. De estimarlo conducente, podrá iniciar en las instancias competentes en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.
- Órgano Interno de Control del Tribunal
 - Fiscalía General de Justicia del Estado de Tlaxcala.
- 7.5. La presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la persona designada por el Comité de Igualdad de Género, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para la atención de las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

8. PRIMER CONTACTO PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL.

Para la atención de la presunta víctima se actuará conforme lo establece el presente Protocolo y ésta tiene derecho a recibir la orientación e información necesaria por parte de la persona designada por el Comité de Igualdad de Género con el fin de presentar su denuncia, dejando a salvo su derecho a elegir las vías que el marco normativo establece.

Para información y orientación sobre el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral se contará con buzón digital para recepción de quejas, en el cual se podrán presentar las denuncias correspondientes o bien la presunta víctima podrá acudir directamente ante la persona encargada del Comité de Igualdad de Género como primer contacto.

Las denuncias presentadas a través del microsítio, vía escrita o de manera presencial ante el enlace del Comité de Igualdad de Género, deberán registrarse en el Libro de Gobierno del Comité, con la finalidad de llevar un control y asignación de folios para la integración del expediente de las denuncias presentadas, que serán útiles para la elaboración del Informe Anual.

- 8.1. La Persona encarga por el Comité de Igualdad de Género, en la atención del primer contacto en los casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, deberá sensibilizarse y capacitarse y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral;
 - b) Respetar la libertad de expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - f) Transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple;
 - g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;

- h)** Evitar la revictimización;
 - i)** Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar; y
 - j)** Manejar con la debida discreción y confidencialidad, la información que haya compartido la presunta víctima.
 - k)** Facilitar la resolución de problemas.
 - l)** Brindar atención de primer contacto y, en su caso, de urgencia, auxiliando a la presunta víctima para que reciba atención especializada que sea pertinente;
 - m)** Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, observando las rutas de atención en materia administrativa laboral y penal, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - n)** Atender los exhortos o llamados del comité, para brindar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral;
 - o)** Abstenerse de intervenir en caso de que pudiera establecerse un conflicto de interés de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del comité para actuar en determinado sentido;
 - p)** Brindar la atención a la presunta víctima conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable en el Código de Ética del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Tlaxcala.
 - q)** Exponer en un plazo no mayor a tres días hábiles al comité, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto; y,
 - r)** Dar seguimiento ante el comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- 8.2. En la atención de Primer Contacto, se deberá identificar si la presunta víctima, requiere de medidas de protección para poner a salvo su integridad.
- 8.3. Se considerarán medidas de contención y protección aquellas que puedan determinar el comité con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer al titular de las unidades administrativas responsables correspondientes, incluyendo a la Dirección Administrativa.
- Las medidas de contención y de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.
 - Las medidas de contención y de protección podrán ser implementadas a petición de la presunta víctima o cuando el comité lo considere necesario, siempre en seguimiento a la máxima diligencia en el servicio público.
- 8.4. Para la determinación e implementación de las medidas de contención y de protección, se deberá atender a los siguientes preceptos:

- Evitar la revictimización.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.
- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.

Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.

8.5. Se considerarán medidas de contención y de protección, las siguientes:

Contención:

- A. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- B. Acciones de apoyo psicológico que recibe la presunta víctima de hostigamientos y/o acoso, sexual y/o laboral.
- C. Otras medidas que a consideración el Comité de Igualdad de Género que coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Protección:

- A. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- B. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- C. Autorización para realizar funciones fuera de las instalaciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.
- D. Propuesta de la terminación de la relación laboral de la persona agresora con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, previa validación del Pleno al comité para la determinación que corresponda.
- E. Otras medidas que a consideración de los Integrantes del comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

El Tribunal promoverá, a través del comité, la realización de convenios con instituciones del sector público, social o privado con el fin de que existan instancias de atención especializada, médica y/o psicológica, para la aplicación oportuna y efectiva de medidas de contención y protección en favor de la presunta víctima.

- 8.6. En la atención de primer contacto se explicará a la presunta víctima las características y alcance del Protocolo, los mecanismos para la recepción de la queja y los procedimientos que seguirán los comités.
- 8.7. En cualquier caso, se garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en la recepción, tratamiento y desahogo de su denuncia, y de cualquier documento o constancia que proporcione en este proceso.
- 8.8. El desconocimiento de la presunta víctima sobre la identidad de la persona presunta responsable no es motivo para no admitir la denuncia o proceder a su atención.

- 8.9. El comité, al conocer del posible caso de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, valorará la pertinencia de dictar medidas de protección, de carácter laboral, ante situaciones que pudieran colocar en riesgo la integridad física o psicológica de la persona, así como aquellas para evitar su revictimización.

9. DE LA ATENCIÓN DE CASOS.

El comité, realizará de manera expedita el análisis y valoración de los hechos que tenga conocimiento. Para este fin recabará los testimonios, documentos y cualquier otro medio, que revisará en forma imparcial y colegiada.

Podrá efectuarse la conciliación entre las partes cuando los hechos y circunstancias lo ameriten y sea procedente, y las partes estén de acuerdo con este procedimiento.

No podrán conciliarse los hechos donde exista violencia física o cuando se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las autoridades competentes. La aceptación del procedimiento de conciliación no implica la aceptación de los hechos imputados, sino la disposición de las partes.

Se podrán utilizar las guías establecidas en el Apartado A, para llevar a cabo las entrevistas, y sólo podrán grabarse con el consentimiento por escrito de las o los entrevistados, y tendrán, en su caso, el carácter de información confidencial conforme las disposiciones en la materia.

El Comité, establecerá las directrices para que en los procesos de entrevista a la presunta víctima (Guía1), a la persona presunta responsable (Guía 2) y, en su caso, a las y los testigos (Guía 3), se favorezca un ambiente propicio y confidencial.

Las partes aportarán los elementos que consideren pertinentes para el análisis de los hechos y el comité, valorarán los mismos para proceder a establecer las medidas a que haya lugar.

Las partes podrán señalar testigos que les conste los hechos de manera presencial, no de oídas; para aportar elementos necesarios de la denuncia.

Los testigos deberán conducirse con verdad, en caso contrario, se actuará conforme a derechos proceda ante las autoridades competentes.

En el análisis de los hechos deberán evaluarse, entre otros elementos, la existencia razonable de consentimiento libre y voluntario por parte de la presunta víctima respecto de la conducta o conductas materia de la denuncia; el valor preponderante del dicho de la presunta víctima; la aplicación del "estándar de la persona razonable"; los elementos de intencionalidad; y la existencia de relaciones de poder.

En caso de acreditarse los hechos el comité procederá a dar vista, según corresponda, al Pleno del Tribunal para efectos laborales o en su caso ante el Órgano Interno de Control cuando se estime que implica posibles responsabilidades administrativas y/o ante el Fiscalía General de Justicia del Estado de Tlaxcala para que proceda conforme a sus facultades.

Cuando el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, implique la posible existencia de delitos, la persona designada por el Comité de Igualdad de Género del Tribunal acompañará a la presunta víctima ante las autoridades competentes en caso de posibles delitos que se persiguen por otras autoridades, o bien aplicará las medidas que prevé este Protocolo.

Para la resolución del procedimiento, el comité deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha decisión deberá ser plasmada en (el formato 2: “Formato para la presentación de la Denuncia”) donde se indique la decisión del comité la cual será definitiva e inatacable, la narrativa de los hechos, de las medidas de contención y de protección; el comité deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

10. GLOSARIO

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional, siempre que esté vinculado a la relación laboral, conocido también como "Mobbing".

Acoso sexual: A la forma de violencia con connotación lasciva en la que no existe la subordinación jerárquica, y en la cual hay un ejercicio abusivo de poder, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Hostigamiento sexual: A la forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Código de Ética: Al Código de Ética del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

Código de Conducta: Al Código de Conducta del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

Comité: Al Comité de Igualdad de Género del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

Conciliación: Al mecanismo de solución de conflictos mediante el cual las partes, con libre ejercicio de su voluntad, proponen y deciden soluciones a una controversia.

Conflicto de interés: A la situación que se presenta cuando los intereses personales, de negocios o familiares de la o el servidor público influyen indebidamente en el desempeño imparcial del ejercicio de sus funciones.

Estándar de persona razonable: Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas, que en el caso del hostigamiento o del acoso sexual permite valorarlas considerando la interpretación que le daría cualquier persona razonable.

Igualdad de género: Al ejercicio de derechos de mujeres y hombres para acceder con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Medidas de contención: A las acciones de apoyo psicológico que recibe la víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Medidas de protección: A las acciones que se consideran pertinentes en los casos donde se ponga en riesgo la integridad física o psicológica de la víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Persona presunta responsable: A quien se le realiza la imputación sobre hostigamiento o acoso sexual.

Perspectiva de género: A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Presunta víctima: A la persona que dice haber sido afectada por un posible acto de hostigamiento o acoso sexual.

Protocolo: Al presente Protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

Queja: A la manifestación de hechos que hace del conocimiento la presunta víctima o un tercero, que implican posible hostigamiento o acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, por conductas realizadas en el ejercicio de sus funciones.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

11. APARTADO A:

ANEXOS OPERATIVOS

Formato 1: “Circular Cero Tolerancia”

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TLAXCALA

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

A todas las personas servidoras públicas, auxiliares y personas usuarias de este Órgano Autónomo:

En cumplimiento con los mandatos constitucionales de protección a los derechos humanos y con base en los estándares de vanguardia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Pleno de este Tribunal emite un rechazo total y categórico a cualquier manifestación de hostigamiento sexual, acosamiento sexual o acoso laboral.

En este Tribunal **NO SE TOLERA** ningún acto que vulnere la dignidad, la integridad física o psicológica de las personas. Queda estrictamente prohibido utilizar la jerarquía, el cargo o la posición operativa en las diferentes unidades administrativas, para condicionar el empleo, coaccionar, amedrentar, aislar o realizar insinuaciones de connotación lasciva.

Quien incurra en estas conductas será sujeto a los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral correspondientes, bajo una política de impunidad cero y sin posibilidad de acuerdos conciliatorios en asuntos de índole sexual.

“Por un ambiente de trabajo digno, armónico y de respeto mutuo.”

Atentamente:

Pleno del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

Magistrada Presidenta: Paola Sosa Vargas

Magistrada: Águeda Zempoalteca Pérez

Magistrada: Alejandra Cósetl Flores

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

IV. **ELEMENTOS DE PRUEBA OFRECIDOS** En caso de tener evidencia documental, ya sea fotos, documentos, grabaciones entre otros, adjúntelo en la presente denuncia.

[illegible]

Nombre y Firma de la Persona Denunciante o Huella digital.

Formato 3: “Preguntas para realizar Encuestas”

Listado de preguntas para posibles situaciones que una persona servidora pública pueda enfrentar.

La finalidad de esta encuesta recae en determinar e interrogar como fueron los hechos. Con el fin de que esta misma sea aplicada con el debido respeto con el que merece, sin conmutar a la misma, sin hacer juicios de valor y respetándola en todo momento.

Por favor, marque lo que represente, lo que percibe o siente actualmente en su área de trabajo.

¿Ha presenciado, escuchado o recibido comentarios de naturaleza sexual, chistes obscenos o críticas repetitivas hacia la apariencia física o vida privada de las personas en su área de trabajo?	(Sí / No / A veces)
¿Ha percibido que algún superior u homólogo utilice la asignación de expedientes, los horarios de salida o las cargas de trabajo de manera desproporcionada como castigo, presión o intimidación personal?	(Sí / No / A veces)
¿Ha recibido insinuaciones, invitaciones insistentes fuera del ámbito laboral o tocamientos de connotación lasciva no deseados por parte de algún servidor público del Tribunal?	(Sí / No / A veces)
¿Considera que denunciar una conducta de acoso u hostigamiento en este Tribunal afectaría su estabilidad en las prácticas o su empleo, o que detonaría represalias en su contra?	(Sí / No)
¿Conoce la existencia del Comité de Igualdad de Género del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala?	(Sí / No)
¿Conoce la ruta de atención para denunciar conductas de acoso u hostigamiento?	(Si / No)
¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(Sí / No)
¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	(Sí / No)
¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	(Sí / No)

¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	(Sí / No)
¿En el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala atienden las quejas por hostigamiento sexual?	(Sí / No)
¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	(Sí / No)
¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	(Sí / No)
¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	(Sí / No)
¿Has comentado con alguien que un compañero (a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	(Sí / No)
¿Por qué le comento a ese compañero de trabajo?	(Por que es alguien de confianza / Porque necesitaba hablar con alguien y alguien estaba cerca a mi)
Si es que es alguien de confianza trate de que le explique el porqué de su respuesta, datos de esa persona y que puesto desempeña, entre otros que se consideren pertinentes.	
Datos:	
¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(Sí / No)
¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con alguna persona externa al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcal para beneficiar al mismo?	(Sí / No)

Guía 1: “Entrevista a la Presunta Víctima”

RECOMENDACIONES ANTES DE LA ENTREVISTA:

- Apertura y Contención Emocional: Explicar a la persona el principio de estricta confidencialidad, la asignación de su folio reservado y la presunción de buena fe. Asegurar que está en un espacio seguro y que sus prácticas o empleo están protegidos contra represalias.

RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA:

- Hacer sentir segura en esa audiencia a la Presunta víctima, escuchando de manera respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los hechos denunciados; así como, refrendarle la confidencialidad del procedimiento.

Preguntas Orientadoras (Evitando la Revictimización e Interrogatorios Hostiles):

1. Podrías relatarme, en la medida de lo posible, ¿qué sucedió y si estas conductas se han presentado en momentos o espacios específicos del Tribunal?
2. ¿Esta situación ha impactado en tus tareas diarias, en tus horarios de las mesas de trámite o en tu salud emocional?
3. ¿Existe algún mensaje de texto, correo, audio o captura de pantalla en tus dispositivos que guarde relación con los hechos narrados?

Evaluación de Riesgo Urgente:

4. ¿Te sientes segura o seguro de continuar desempeñando tus funciones en tu espacio actual de trabajo?
5. ¿Consideras necesario que tramitemos de forma urgente tu reubicación física de tu área de trabajo, el cambio de adscripción de la persona señalada, o la restricción de contacto mientras el Comité de Igualdad de Género del TCyA , OIC y el Pleno a través de la Dirección Administrativa resuelven el asunto?

RECOMENDACIONES DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer la confianza
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos de mejora.

Guía 2: “Entrevista a la Presunta Agresora”

ENCUADRE LEGAL Y RECONSIDERACIONES ANTES DE LA ENTREVISTA:

Notificar formalmente la radicación del expediente en su contra, entregándole un resumen de las conductas imputadas (resguardando los datos de identificación de la víctima si se determinó riesgo de represalias). Informarle su derecho a declarar, a guardar silencio y a contar con un defensor.

- Explicar a la persona Presunta agresora que se hará una entrevista en virtud de que se encuentra involucrada.
- En caso de que se negara a realizar la entrevista, se deberá dejar asentado en el formato correspondiente.

Preguntas de Confrontación Técnica:

1. Respecto a los hechos y fechas señaladas en la notificación, ¿cuál es su versión de los acontecimientos?
2. ¿Mantiene usted una relación de superioridad jerárquica, funcional o de asignación de trabajo directo con la persona denunciante?
3. ¿Cuenta con elementos o medios de prueba que desee aportar al Comité para desvirtuar las conductas señaladas?
4. ¿Cómo se siente?
5. ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la Presunta víctima después de lamentar la demanda?

RECOMENDACIONES DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consiste las diferentes instancias vías y/o mecanismos de atención.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Guía 3: “Entrevista a Testigos”

RECOMENDACIONES ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explica a la persona Entrevista que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será integro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que la sustenta.

RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA

- Comenzar a indagar a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.
- Aviso de Confidencialidad y Secreto Profesional: Advertir explícitamente al testigo que la información tratada es de carácter reservado y que revelar cualquier dato violará las leyes de responsabilidades y la normatividad interna.

Preguntas Directas sobre Hechos Concretos:

1. ¿Presenció usted de manera directa alguna conducta, comentario, ademán o mensaje de índole sexual, hostil o intimidatorio entre la persona denunciante y la persona investigada? Especifique modo, tiempo y lugar.
2. ¿Ha observado dinámicas de exclusión, asignación de tareas humillantes o un trato diferenciado y hostil en el departamento o mesa donde laboran las partes involucradas?
3. ¿Ha recibido usted alguna presión, instrucción o amenaza por parte de algún superior o compañero para declarar en un sentido específico o para omitir información ante este Comité?

RECOMENDACIONES DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer su participación
- Refrendar el compromiso del Comité de Igualdad de Género del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo.

En todo el desarrollo de la entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria.

12. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

TIPOS DE ACOSO	DESCRIPCION
Acoso Quid Pro Quo (Chantaje Sexual)	Se configura cuando la permanencia en el puesto, la liberación de prácticas profesionales, la obtención de un beneficio laboral (promoción, mejores horarios, bonos) o la evitación de un perjuicio (actas administrativas, despidos) se condiciona de manera implícita o explícita a que la víctima ceda a requerimientos o favores de naturaleza sexual. Requiere forzosamente el abuso de una posición jerárquica o de poder funcional.
Acoso Ambiental (Ambiente Hostil)	Se actualiza cuando, exista o no subordinación jerárquica (puede darse entre compañeros de la misma mesa o nivel), se despliegan de forma sistemática o en un evento único severo conductas físicas, verbales o de exhibición visual (piropos, miradas morbosas, insinuaciones, chistes sexuales, o el envío de contenido explícito por WhatsApp o correos) que crean un entorno laboral intimidatorio, humillante, hostil u ofensivo, destruyendo el clima de trabajo e impidiendo el libre desempeño de las funciones jurisdiccionales de la víctima.

Vertical	Es aquella que se genera entre personas con una posición distinta en cuanto a jerarquía organizacional. Esta diferencia puede ser en ascenso, cuando una persona en posición jerárquica inferior en la organización acosa a otra en una posición superior. En descenso, cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga a una persona en ubicación jerárquica subordinada.
Horizontal	Es el tipo de violencia manifestada entre personas que ocupan una posición similar o equivalente en la estructura organizacional.
Mixta o compleja	Se identifica cuando una o varias personas violentan a su vez a una persona de su misma posición jerárquica (horizontal), pero que la persona a cargo de estas (superior jerárquico), teniendo conocimiento de lo ocurrido, adopta una posición omisa en la resolución del conflicto, participando como cómplice de quienes ejercen la agresión.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, a través de su Comité de Igualdad de Género del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, contará con un plazo de 60 días hábiles a partir de la entrada en vigor para implementar los talleres de capacitación obligatoria a todo el personal y la difusión física de la “Circular de Cero Tolerancia” en todos los estratos y oficinas de este órgano jurisdiccional.

TERCERO. Socialícese el presente Protocolo en la página oficial de este Órgano Jurisdiccional, por ser documentos de consulta pública en términos de lo previsto en el artículo 8 fracción X de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así lo aprobaron y firmaron los integrantes del Pleno del Tribunal por unanimidad de votos, ante el Lic. Juan Carlos López Moctezuma, Secretario General de Acuerdos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala, **QUIEN AUTORIZA Y DA FE.**

EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TLAXCALA

PAOLA SOSA VARGAS
MAGISTRADA PRESIDENTA
Rúbrica

ALEJANDRA CÓSETL FLORES
MAGISTRADA
Rúbrica

ÁGUEDA ZEMPOALTECA PÉREZ
MAGISTRADA
Rúbrica

JUAN CARLOS LÓPEZ MOCTEZUMA
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS
Rúbrica

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

El Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala es integrante activo de la Red de Publicaciones Oficiales Mexicanas (RFPOMEX) y de la Red de Boletines Oficiales Americanos (REDBOA).

