

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA**

TRIBUNAL DE JUSTICIA  
ADMINISTRATIVA DEL  
ESTADO DE TLAXCALA  
SECRETARÍA GENERAL  
DE ACUERDOS

**CONSIDERANDOS**

1. Que, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, establece 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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; de igual modo, el artículo 4º establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, así como el artículo 123º apartado B, declara que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;
2. Que, con base a los artículos 1º y 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra las mujeres que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y está comprometido a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia por todos los medios apropiados y sin dilaciones;
3. Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW, por sus siglas en inglés) en su artículo 3º señala el compromiso aceptado a cargo del Estado Mexicano de seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres con las sanciones correspondientes, incluidas aquellas que se den en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;
4. Que, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 2º, 3º, 4º y 10º señalan que la federación, así como las entidades federativas, tomarán las medidas presupuestales y administrativas para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres incluyendo la violencia laboral;
5. Que, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 1º establece que México deberá promover la erradicación de prácticas de discriminación basadas en el sexo, así como proponer mecanismos institucionales que tengan como fin la promoción de la igualdad sustantiva;
6. Que, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 2º advierte que es el Estado el que debe promover la igualdad entre las personas, así como la eliminación de los obstáculos que impidan el pleno desarrollo de las personas;



INAD  
Moir  
DI DE  
BYRU  
LEACU

- 7. Que, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, señala en sus artículos 1º y 7º que deberán establecerse las responsabilidades administrativas a las personas servidoras públicas cuando en el desempeño de sus cargos o comisiones no actúen bajo los principios contenidos en la misma;
- 8. Que, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2º y 3º hacen referencia al derecho de todas las personas de tener un trabajo digno o decente en el que se respete la dignidad humana y esté libre de cualquier discriminación, a través de la igualdad sustantiva, con el objeto de garantizar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres;
- 9. Que, los artículos 1º y 14º, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, señalan que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como la dignidad e igualdad entre hombres y mujeres;
- 10. Que, el artículo 97º Bis de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, señala que el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala es un órgano jurisdiccional autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, asimismo, tendrá a su cargo dirimir las controversias de carácter administrativo y fiscal que se susciten entre la administración pública estatal y municipal con los particulares y será el órgano competente para imponer, en los términos que disponga la ley, las sanciones a los servidores públicos estatales y municipales por responsabilidad administrativa grave, a los particulares que incurran en actos vinculados con faltas administrativas graves;
- 11. Que, la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, en sus artículos 1º, 7º y 19º señala que los centros de trabajo deben establecer mecanismos para garantizar la erradicación del hostigamiento y acoso sexual ya que son manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, que afecta además de la permanencia, el reconocimiento, salario y desarrollo en general de las mujeres en estos espacios;
- 12. Que, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala, en su artículo 1º, señala que es la encargada de regular y garantizar el derecho de mujeres y hombres a un trato digno y respetuoso, considerando la igualdad sustantiva con la finalidad de erradicar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres ya sea en el ámbito público o privado;
- 13. Que, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, en su artículo 3º prohíbe cualquier forma de discriminación que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades e impidan el desarrollo pleno de las personas;
- 14. Que, los artículos 3º y 13º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala dotan a este órgano jurisdiccional de plena autonomía e imperio suficiente para hacer cumplir sus determinaciones y resoluciones, asimismo, el Pleno será considerado órgano máximo con facultades para emitir el presente Protocolo;
- 15. Que, el artículo 64º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, señala la creación de la Unidad de Igualdad de Género, misma



TRIBUNAL  
COMISTI  
TA Y DE  
SECRETARI  
DE ACU

que tiene por objeto coordinar, dirigir y difundir estrategias para la promoción de la perspectiva de género y derechos humanos para erradicar la violencia de género incluyendo la violencia laboral;

16. Que, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, en cumplimiento a los ordenamientos legales internacionales, nacionales y locales, asume el compromiso y responsabilidad de prevenir, atender y sancionar la violencia en su interior, de las presuntas víctimas en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o al acudir a solicitar trámite o servicio público con la finalidad de garantizar una vida libre de violencia y atendiendo a las estrategias plateadas en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la emisión del presente Protocolo como guía de actuación;
17. Que, para elaborar la estructura y contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, así como homologar la definición de los conceptos y principios señalados en el presente protocolo, se tomaron como base los estipulados en los ordenamientos legales antes precisados y del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa; del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal; del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para la Administración Pública Estatal; así como del Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

STICIA

Por lo anterior, del compromiso y responsabilidad de prevenir, atender y sancionar la violencia laboral al interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, cumpliendo con los instrumentos legales internacionales, nacionales y locales antes referidos y con la facultad que tiene el Pleno de este Tribunal, se emite el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA**

### **Capítulo I Generalidades**

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

**Artículo 2.** Para efectos del presente Protocolo se entiende la violencia laboral como todo acto u 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 que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica y que puede consistir en un solo evento



TRIBUNAL DE  
ADMINISTRACION  
ESTADO DE  
SECRETARIA  
DE ACUÉ

dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y/o el hostigamiento sexual.

**Artículo 3.** Para efecto del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas que se manifiesten de manera repetida y constante, que tengan por objeto discriminar, humillar, amenazar, intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona en el trabajo, con miras a excluirla de la institución o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir o controlar o destruir y que constituye un tipo de violencia laboral;
- II. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia laboral expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o de connotación lasciva que puede ocurrir en el ámbito laboral y que, si bien no existe subordinación, e incluso puede practicarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- III. **Autoridad investigadora:** El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de la investigación de faltas administrativas;
- IV. **Autoridad substanciadora:** El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa, hasta la conclusión de la audiencia;
- V. **Autoridad resolutora:** El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de resolver las faltas administrativas no graves, y tratándose de faltas administrativas graves, el encargado de resolver será el Pleno del Tribunal;
- VI. **Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas en materia de derechos humanos y enfoque de género para el eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional para contribuir a las capacidades profesionales o competencias;
- VII. **Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá 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 lenguaje claro, simple y accesible;
- VIII. **Conciliación:** Procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación activa de una persona facilitadora;
- IX. **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;
- X. **Carta de consentimiento:** Formato de carta de consentimiento para inicio de entrevista contenida en Formato de Primer Contacto;
- XI. **Denuncia:** Acto por el que la presunta víctima o un tercero, hace del conocimiento de la autoridad competente los supuestos hechos irregulares que implican violencia laboral en los términos del presente Protocolo;
- XII. **Discriminación:** Para efectos de este Protocolo se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión,



TRIBUNAL I  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACUERDOS

- 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 física o mental, 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, y que constituya un tipo de violencia laboral;
- XIII. **Esteretipos de género:** Son 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;
- XIV. **Formato:** Formato de Primer contacto para inicio de entrevista a efectos de recabar la información necesaria en casos de presunta violencia laboral;
- XV. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XVI. **Medidas de atención inmediata:** Para efectos de este Protocolo se entenderán por el apoyo médico, psicológico o de cualquier otra índole, que tiene por objetivo preservar el bienestar e integridad de las personas después de la presentación de una solicitud o denuncia por violencia laboral;
- XVII. **Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XVIII. **Personas servidoras públicas:** Servidoras y servidores públicos que desempeñan un empleo, cargo o comisión, incluidas las contratadas por honorarios, adscritas al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XIX. **Persona denunciante:** Es la que hace del conocimiento a las autoridades competentes, conforme al presente Protocolo, la existencia de hechos presumiblemente constitutivos de violencia laboral, con independencia de que tenga o no el carácter de víctima;
- XX. **Persona denunciada:** La persona señalada como presunta responsable directa o indirecta de conductas de violencia laboral;
- XXI. **Persona solicitante:** Es la que realiza solicitud de apoyo o información a la Unidad de Igualdad de Género;
- XXII. **Política:** Política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XXIII. **Presunta víctima:** La persona que se considera afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral resintiendo algún daño o menoscabo económico, físico, mental o emocional;
- XXIV. **Primer contacto:** El primer momento en el que la persona solicitante o presunta víctima, dentro del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención de su solicitud o denuncia;
- XXV. **Procesos de justicia restaurativa:** Conjunto de sesiones, encuentros e intervenciones metodológicas, multidisciplinarias y especializadas enfocadas en gestionar el conflicto mediante el reconocimiento de su existencia y los daños que se generaron, así como la identificación de las necesidades de las partes, su



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
SECRETARÍA DE ASesoría y  
ESTUDIOS ECONÓMICOS

momento de vida y sus mutuas responsabilidades, con la finalidad de adoptar y acordar el despliegue de conductas enfocadas en reparar los daños existentes y prevenir los futuros, bajo la expectativa de no repetición;

- XXVI. **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XXVII. **Registro:** El registro de solicitudes y denuncias por violencia laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XXVIII. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- XXIX. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXX. **Solicitud:** Para efectos de este Protocolo se entenderá por solicitud la petición directa o por escrito dirigida a la Unidad de Igualdad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala para resolver alguna duda o atender algún requerimiento relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos o violencia laboral;
- XXXI. **Unidad de Igualdad:** La Unidad de Igualdad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XXXII. **Tribunal:** El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

**Artículo 4.** Los objetivos específicos del presente Protocolo son:

- a) Establecer medidas y procedimientos para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia laboral en el Tribunal, promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Guiar a las autoridades competentes en el desarrollo de las medidas y procedimientos correspondientes a fin de garantizar la no revictimización o violación a los derechos humanos y el acceso a la justicia;
- c) Contar con un registro para el seguimiento de los procedimientos por violencia laboral a fin de permitir su análisis, seguimiento, identificación de patrones e implementar acciones de prevención y erradicación de la violencia laboral.

**Artículo 5.** El presente Protocolo es aplicable y de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas y aquellas personas que brinden servicios, estudiantes, prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales, que participen en actividades realizadas en el Tribunal.

**Artículo 6.** Este Tribunal deberá llevar a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean víctimas de violencia laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión.

**Artículo 7.** La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a las disposiciones de las materias de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, así como de archivos y demás normativa aplicable.

**Artículo 8.** En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los principios siguientes:



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO LIBRE ASOCIADO  
DE PUERTO RICO

- I. **Cero tolerancia:** Política del Tribunal que rechaza y reprueba toda conducta que constituya violencia laboral, con miras a su erradicación, que supone contar con una cultura reforzada de prevención, atención y denuncia;
- II. **Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
- III. **Pro persona:** Principio que implica aplicar la norma que más favorezca a la persona con el contenido de mayor protección para el goce y ejercicio de los derechos fundamentales;
- IV. **Confidencialidad:** La preservación en todo momento de los datos de identidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de datos personales, sensibles o cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera identificar a quienes participan en este;
- V. **Presunción de buena fe:** Presupone que las denuncias que se presentan hacen referencia a situaciones verídicas y que no son utilizadas como mecanismo de coacción para cualquier efecto, salvo exista prueba contraria, en materia del presente Protocolo;
- VI. **Presunción de inocencia:** Principio de protección y tutela de los derechos, a través del cual, toda persona es considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario;
- VII. **Prohibición de represalias:** Contra cualquier reclamo informal o conducta indebida que se realice en contra de la persona denunciante o presunta víctima de violencia laboral;
- VIII. **Integridad personal:** Principio ético que está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia, dentro de las denuncias y procedimientos de responsabilidad administrativa por violencia laboral;
- IX. **Debida diligencia:** La condición de actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas para efectos del presente Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los procedimientos contenidos en el mismo;
- X. **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las presuntas víctimas a recordar, verbalizar y narrar múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a éstas, atendiendo al principio de dignidad de la persona;
- XI. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan, y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un tribunal abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia;
- XII. **Celeridad:** Exige y orienta que todas las diligencias que deben desahogarse sean rápidas y eficaces.

**Artículo 9.** Las manifestaciones de violencia laboral pueden darse de forma unitaria o conjunta, de manera enunciativa más no limitativa, de las siguientes formas:

- I. Física: Empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otras;



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
DEL ESTADO DE  
VERACRUZ  
SECRETARÍA  
DE ACUERDOS

- II. Psicológica: Intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenazas, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, la apariencia física, comentarios condescendientes o paternalistas, entre otras;
- III. Económica: Reducción del salario y/o prestaciones laborales, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales, salario desigual por realizar las mismas tareas, entre otras;
- IV. Sexual: Se puede identificar de forma verbal a través de bromas, chistes o cualquier expresión de contenido sexual hacia la persona que recibe esos comentarios sin ser deseados o solicitados; pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir relaciones sexuales de manera abierta o insistir en tenerlas; acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, o muecas; todo tocamiento no deseado ni solicitado, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos, cualquier expresión de carácter sexual, abuso o violación;
- V. Cualquier otra manifestación de acción u omisión que denote violencia laboral.

**Artículo 10.** Se considera violencia laboral cuando los comportamientos y prácticas se lleven a cabo en cualquiera de los supuestos siguientes:

- I. En las instalaciones del centro de trabajo;
- II. En cualquier lugar donde la persona, como trabajadora necesita estar o trasladarse con motivo de sus labores;
- III. En relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas servidoras públicas;
- IV. En los trayectos para llegar o al salir de su centro de trabajo cuando se trata de violencia sexual;
- V. En la esfera de su trabajo incluyendo el acoso telefónico o a través del uso de tecnologías de la información y comunicación, redes sociales, páginas web, correos electrónicos, blogs, mensajes de texto, videos o cualquier medio similar;
- VI. En relación con las actividades desarrolladas por quienes brinden servicios, estudiantes, prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales, que participen en actividades realizadas en el Tribunal y que tengan relación directa con las personas servidoras públicas.

**Artículo 11.** Los casos no previstos en el presente Protocolo se atenderán conforme a las previsiones, reglas, y pautas de actuación contenidas en los marcos jurídicos local, nacional e internacional.

**Artículo 12.** Todas las autoridades del Tribunal que participen en la aplicación del presente Protocolo deberán excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera presentarse algún conflicto de interés, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables. Asimismo, quienes intervengan en el procedimiento de atención, substanciación y resolución deberán firmar acuerdo de confidencialidad sobre los casos de violencia laboral que inicien el procedimiento contenido en este Protocolo.

**Artículo 13.** Todas las áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal, dentro del ámbito de sus atribuciones, se encuentran obligadas a coadyuvar en el cumplimiento del Protocolo. En caso de que se presente negativa o se omita realizar las acciones derivadas del mismo, la Unidad de Igualdad, dará vista al Órgano Interno de Control. En los casos en que la negativa provenga de la autoridad antes referida, se dará vista al Pleno del Tribunal.



TRUNG  
MINIS  
SIADOI  
CRETA  
DE A

**Capítulo II**  
**Prevención de la violencia laboral**

**Sección Primera**  
**De las obligaciones de las**  
**personas servidoras públicas**

**Artículo 14.** Corresponde a las personas titulares de las Magistraturas y a las personas servidoras públicas titulares de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal, vigilar permanentemente que haya ambientes laborales libres de violencia y discriminación, y en su caso, tomar las medidas correspondientes sobre cualquier situación que implique un riesgo potencial de violencia laboral de acuerdo con el presente Protocolo.

**Artículo 15.** Las personas servidoras públicas del Tribunal deberán cumplir con las estrategias de sensibilización de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar los conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias de cada una.

**Sección Primera**  
**De la Unidad de Igualdad**

**Artículo 16.** Es la unidad administrativa del Tribunal encargada de orientar y acompañar a la presunta víctima por violencia laboral, quien además fungirá como Persona Usuaria, de conformidad con el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para determinar e integrar la información del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

**Artículo 17.** Para prevenir y atender la violencia laboral, la Unidad de Igualdad, realizará acciones de prevención cuyo objetivo sea disuadir esas conductas a través de su detección oportuna y, de manera enunciativa más no limitativa, acciones que consistan en:

- I. Redactar un Pronunciamiento de "Cero Tolerancia", para aprobación del Pleno, a las acciones que repliquen conductas de violencia laboral, que deberán recibir y atender periódicamente las personas servidoras públicas del Tribunal a través de los medios y canales de comunicación institucionales para dejar constancia de su conocimiento. En estricto cumplimiento a la Política de este Tribunal, el Pronunciamiento en mención debe contener los siguientes elementos:
  - a) Normatividad que fundamente la emisión del Pronunciamiento, así como las consideraciones normativas;
  - b) Compromiso explícito de "Cero Tolerancia" frente a las acciones que repliquen conductas de violencia laboral;
  - c) Definición de la violencia laboral, así como de las que para efecto del Pronunciamiento tengan efecto;
  - d) Mención y prohibición de las conductas que reproduzcan la violencia laboral;



REPUBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE AGRICULTURA

- e) Referencia sobre el procedimiento que debe seguir el Tribunal en caso de conductas que denoten violencia laboral y el compromiso de aplicar el Protocolo con pleno respeto a los derechos humanos, sin dilación y prejuicios;
  - f) Reafirmar el compromiso de erradicar las conductas de violencia laboral a través de acciones específicas;
  - g) Firma de quienes integran el Pleno del Tribunal;
  - h) Lugar y fecha de emisión.
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia;
  - III. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen acciones o conductas de violencia laboral;
  - IV. Dotar de los medios y las herramientas necesarias para llevar a cabo las acciones de identificación oportuna de violencia laboral;
  - V. Dar oportuno cumplimiento al Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad el cual tiene por objeto coordinar, dirigir y difundir estrategias para la promoción de la perspectiva de género y derechos humanos al interior del Tribunal, para contribuir a erradicar la violencia de género mediante la incorporación de la igualdad sustantiva.

**Artículo 18.** Deberá establecer en sus programas de capacitación, al menos una sesión anual, en materia de igualdad de género y prevención de la violencia laboral, así como hostigamiento sexual, acoso sexual y no discriminación e implementar una evaluación de resultados obtenidos para la sensibilización de las personas servidoras públicas del Tribunal.

JUSTICIA  
DEL  
CALA  
ERAL  
OS

**Capítulo III**  
**Atención de la violencia laboral**

**Sección Primera**  
**De las Autoridades que Intervengan**  
**en el Procedimiento de Atención**

**Artículo 19.** Quienes intervengan en el procedimiento de atención, deberán recibir capacitación especializada en materia de perspectiva de género y derechos humanos, y de acuerdo a las necesidades, podrán certificarse; a efecto de valorar adecuadamente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de conductas, por lo que la narrativa de los hechos puede presentar inconsistencias o variaciones, dependiendo del acontecimiento, así como puede presentarse tiempo después de que los hechos hayan ocurrido tomando como referencia lo siguiente:

- I. Analizar la declaración de la presunta víctima o denunciante en conjunto con los elementos de prueba;
- II. Cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar y evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad de la presunta víctima considerando elementos como edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación. Si hay más antecedentes de queja o denuncia de la persona denunciada;



SECRETARÍA DE JUSTICIA Y FERIA  
SECRETARÍA DE JUSTICIA Y FERIA

- III. Valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que en ninguna circunstancia podrá presumirse que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer a sentir vergüenza, al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse para el caso específico de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. La presencia evidente o visible de daño no es requisito indispensable para confirmar la existencia de violencia laboral; en los casos de tipo sexual y el daño provocado se miden en función de la percepción de la persona afectada;
- V. La severidad de los hechos debe determinarse de acuerdo con la percepción de la persona afectada, así como el riesgo que tiene, si así existiera;
- VI. Debe analizar los elementos subjetivos (a través de la percepción de la ofensa) y los elementos objetivos (por medio de la conducta o comportamientos) en una situación considerando el estándar de la persona razonable y la perspectiva de género;
- VII. Por la naturaleza de la solicitud o denuncia y el contexto oculto, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales; razón por la cual, la declaración de la víctima debe constituir una prueba fundamental sobre el hecho y que debe ser valorada con perspectiva de género a fin de evitar argumentación, de cualquier índole, estereotipada sin que reste credibilidad a la versión de las víctimas;
- VIII. Se puede considerar como prueba indirecta: la circunstancial, las presunciones y los indicios, siempre que los mismos puedan inferir conclusiones consistentes sobre los hechos y de manera preponderante las declaraciones de la víctima;
- IX. Los elementos de convicción, tales como: dictámenes o exámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, servirán para determinar si son suficientes para establecer la existencia del hecho;
- X. Evitar recurrir en conductas revictimizantes en la realización de diligencias y desahogo de pruebas, tales como cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche, culpabilización, uso de estereotipos y prejuicios y confrontación directa con la persona denunciada, entre otros.

## **Sección Segunda Primer Contacto**

**Artículo 20.** La persona solicitante, víctima o denunciante podrá acudir ante la Unidad de Igualdad a presentar su denuncia quien fungirá como primer contacto y actuará bajo las siguientes premisas:

- I. Proporcionar información completa, clara y precisa sobre las instancias, dentro y fuera del Tribunal, a las personas que la soliciten sobre temas relacionados con violencia laboral y en su caso resolver las solicitudes o denuncias, sin que esto implique constituirse como una instancia de representación legal;
- II. Identificar si la persona denunciante o presunta víctima requiere de medidas de atención inmediata y, en su caso, siempre y cuando la persona manifieste de conformidad, canalizarla al Instituto Estatal de la Mujer para atención especializada en trabajo social, psicológica y/o jurídica, previa celebración de convenio de colaboración entre esa institución y el Tribunal;

TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACU

- III. Firma de carta de consentimiento por escrito, antes de realizar la entrevista del formato, a fin de que se describa con claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos;
- IV. Turnar las solicitudes o denuncias al Órgano Interno de Control, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas, en la atención directa de primer contacto;
- V. Dar acompañamiento a la víctima, durante el desarrollo de cualquiera de las etapas del procedimiento de atención previsto en el presente Protocolo;

**Artículo 21.** La redacción a partir de la carta de consentimiento hasta la resolución administrativa deberá evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, procurando un lenguaje incluyente, sencillo y accesible para facilitar a las partes la comprensión de ésta.

**Sección Tercera  
De las obligaciones de la Unidad de Igualdad**

**Artículo 22.** Es obligación de la Unidad de Igualdad dar atención a la presunta víctima o denunciante bajo las siguientes pautas de conducta a través de la comunicación asertiva y escucha activa:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral, asegurando la preservación y reserva de los datos de identidad, sensibles o cualquier información sobre el procedimiento;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar bajo el principio de buena fe y 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. Expresar con claridad y pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- VIII. No presionar a la presunta víctima para que relate los hechos, mantener lapsos de silencio que ofrecen a la víctima tiempo necesario para continuar y ofrecer apoyo práctico como pañuelos, agua y técnicas de respiración.

**Capítulo IV  
De la Investigación y Substanciación  
de la violencia laboral**

**Sección Primera  
Procedimiento de investigación**

**Artículo 23.** La investigación iniciará a partir de la remisión de la denuncia por parte la Unidad de Igualdad a la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la misma, a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables sin generar condición de revictimización.



TRIBUNAL I  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACU

**Artículo 24.** Una vez recibida la denuncia, la autoridad investigadora de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Artículo 49º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, deberá iniciar con la investigación y analizar el caso con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, de manera exhaustiva, según corresponda, así como en los estándares nacionales e internacionales de mayor protección, y conforme a lo siguiente:

- I. Identificación de contextos de desigualdad estructural, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas tomando en consideración factores como su edad, condición social, pertenencia a algún grupo vulnerado, situación laboral, forma de contratación, salud, entre otros;
- II. Eliminar cualquier estereotipo de género, libre de discriminación sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada y no revictimizar a la parte denunciante, a fin de identificar situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género o por subordinación, si fuera el caso;
- III. Identificar la vulneración de uno o más derechos;
- IV. Apreciar los hechos y las pruebas con sensibilidad y transversalidad de género;
- V. Ordenar de oficio toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones necesarias para identificar y visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación, en el caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas;
- VI. Valorar la existencia de daños de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

**Artículo 25.** La investigación deberá ser progresiva, continua e inmediata, sin preponderar estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada, bajo los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal.

**Artículo 26.** La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora y resolutora sobre el estado de los asuntos de la denuncia por violencia laboral, a fin de favorecer la atención a la denuncia y será remitido a través de un informe.

**Sección Segunda  
Medidas de Protección**

**Artículo 27.** La autoridad investigadora solicitará a la autoridad substanciadora emitir la adopción de medidas de protección para favorecer el desarrollo de la investigación, evitar la revictimización o daños a la dignidad e integridad de la persona denunciante o presunta víctima, según sea el caso.

La Unidad de Igualdad podrá emitir su opinión respecto a la idoneidad de las medidas de protección y en su caso, cuando canalice la denuncia, podrá sugerir la aplicación de alguna medida de protección.

**Artículo 28.** Las medidas de protección son aquellas tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y que garantizan el acceso a la justicia administrativa, la igualdad jurídica y no discriminación. Serán de carácter inmediato de acuerdo con las características particulares de cada caso, mismas que de manera enunciativa más no limitativa, podrán comprender las siguientes:



TRIBUNAL DE  
ADMINISTRACIÓN  
ESTADO DE T  
SECRETARÍA  
DE ACUERDOS

- I. La reubicación física del área donde labore la presunta víctima o de la persona denunciada;
- II. El cambio de horario de labores de la presunta víctima o la persona denunciada;
- III. El cambio de adscripción temporal en un puesto equivalente, dentro de la misma región, de la presunta víctima o la persona denunciada;
- IV. La autorización, a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- V. La restricción a la persona denunciada para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;
- VI. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias, si así se requiere, con la finalidad de que reciba atención inmediata psicológica, médica, de asistencia social o de cualquier otra índole.

**Artículo 29.** Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

## **Capítulo V Substanciación y Resolución de la violencia laboral**

### **Sección Primera Procedimiento de Substanciación y Resolución**

**Artículo 30.** La autoridad substanciadora y resolutora deberán actuar en el ámbito de sus competencias, de conformidad con los Artículos 51º y 53º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala y analizar bajo los principios enunciados en el artículo 8º de este Protocolo, cada una de las diligencias realizadas previamente por la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control, identificando la existencia de situaciones de poder o desigualdad estructural, que puedan generar desequilibrio o desventaja entre las partes del asunto.

**Artículo 31.** En caso de faltas administrativas no graves, será el Órgano Interno de Control el que emita las resoluciones y sanciones correspondientes, así como las medidas de protección, si fuera el caso.

**Artículo 32.** En caso de faltas administrativas graves, lo será el Pleno de este Tribunal, a petición de la autoridad substanciadora, Órgano Interno de Control, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Artículo 33.** Dentro de la resolución a que haya lugar, la autoridad deberá determinar lo siguiente:

- I. Existencia o no de conductas que constituyan responsabilidades administrativas y en su caso imponer la sanción administrativa;
- II. En caso de que se hayan emitido medidas de protección, determinar si las mismas se revocarán o continuarán vigentes;
- III. Establecer medidas de reparación integral a que tiene derecho la víctima, de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva,

SECRETARIA  
DE ECONOMIA  
ESTADO  
SECRETARIA  
DE ECONOMIA

- por los daños sufridos como consecuencia de las conductas de violencia laboral, incluyendo hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación;
- IV. La disculpa pública de reconocimiento de hechos constitutivos de conductas de violencia laboral, la sensibilización y capacitación obligatoria en la materia.

**Artículo 34.** En caso de reincidencia, en faltas no graves, no procederá la misma sanción, ya que deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de esas conductas y para todas las personas que acrediten sanción por violencia laboral, deberá cumplir además con las capacitaciones y cursos de sensibilización en la materia, y será la Unidad de Igualdad la responsable de dar cumplimiento a los casos.

## **Capítulo VI De la Conciliación**

**Artículo 35.** Dada la naturaleza de los asuntos de violencia laboral de tipo sexual, no opera la conciliación entre las partes, por lo que quedarán a salvo sus derechos para presentar la denuncia penal ante la autoridad correspondiente.

**Artículo 36.** La conciliación sólo será procedente cuando la víctima y la persona denunciada otorguen su consentimiento de manera expresa e informada, sin presiones ni amenazas.

Cuando se haya acordado el procedimiento de conciliación, se señalará fecha y hora para el desahogo de la reunión conciliatoria.

**Artículo 37.** Todos los datos aportados por las partes dentro de la conciliación, no podrán constituirse como prueba, salvo las copias certificadas del acta en que conste el convenio definitivo celebrado por los interesados.

**Artículo 38.** La autoridad correspondiente del Órgano Interno de Control en presencia de la Unidad de Igualdad será la encargada de guiar el desarrollo del procedimiento conciliatorio con forme a la Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias del Estado de Tlaxcala, con la finalidad de obtener soluciones satisfactorias mediante procesos de justicia restaurativa, garantizando la no repetición de los actos, y en su caso, la compensación o reparación del daño causado.

**Artículo 39.** Al concluir y llegar a un acuerdo las partes, la autoridad correspondiente del Órgano Interno de Control, levantará el acta donde conste los compromisos adoptados por cada una de las partes, dando por concluida la controversia, que tendrá el carácter de resolución ejecutoriada.

Por el contrario, si las partes no llegan a ningún acuerdo, se hará constar por escrito, y se continuará con el procedimiento de substanciación, hasta llegar a la resolución correspondiente.



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACAPULCO

### Capítulo VII Registro

**Artículo 40.** Este Tribunal, por conducto de la Unidad de Igualdad, contará con un registro de los casos de violencia laboral y deberá estar homologado a los Lineamientos para determinar e integrar la información del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, el cual deberá incluir los datos siguientes:

- a) Fecha de recepción de la denuncia;
- b) Folio consecutivo asignado;
- c) Nombre de la persona víctima y/o denunciante;
- d) Nombre de la persona denunciada, en caso de saberlo;
- e) Sexo y/o identidad de género de las personas en mención;
- f) Área y Entidad Federativa en donde se presentaron los hechos;
- g) Descripción de las conductas denunciadas;
- h) Medidas de protección determinadas, en su caso;
- i) Fechas en las que se concluyó la atención de cada autoridad;
- j) Efectos de resolución.

El registro debe ser actualizado por la Unidad de Igualdad para concentrar los datos con fines estadísticos y de análisis; por lo que la información se integrará de la intervención de las autoridades correspondientes.

**Artículo 41.** El registro deberá cumplir con las disposiciones de transparencia y acceso a la información pública y protección de datos personales.

**Artículo 42.** La Unidad de Igualdad elaborará un informe anual con datos estadísticos sobre el registro de los casos de violencia laboral al interior del Tribunal cumpliendo con lo establecido en la normatividad aplicable.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados por lo que no implicará erogación adicional.

**TERCERO.** Dentro del plazo de treinta días naturales después de su publicación se llevará a cabo lo siguiente:

- a) Emisión del Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el artículo 17º del presente Protocolo y deberá ratificarse los primeros treinta días de cada año por el Pleno de este Tribunal dejando sin efectos la anterior versión;
- b) Difusión del Protocolo a través de los canales de comunicación institucional y medios digitales de manera permanente, así como impreso, en las áreas administrativas y jurisdiccionales de este Tribunal conforme a su estructura orgánica.

THE  
ADMINISTRATIVE  
ESTABLISHMENT  
SECRETARIAT  
DE AC

## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA**

Que, como dispone la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, el diverso 4º, hace efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1995), la Conferencia de la Mujer de Beijing (1994), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994), exhortan a las instituciones públicas a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Por lo que el Estado Mexicano, atendiendo lo antes referido, ratifica en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la obligación de promover la igualdad entre personas, así como elaborar y aplicar los mecanismos que promuevan la igualdad sustantiva.

De lo anterior, las instituciones públicas y de manera específica los órganos impartidores de justicia, de acuerdo con el Pacto Nacional por la Justicia de Género, han ratificado la obligación de garantizar espacios laborales libres de violencia a través del diseño y ejecución de mecanismos específicos y sólidos;

12

STANDARDS  
FOR  
MATH  
PRACTICES



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

así como la creación y aplicación de políticas institucionales que atiendan la prevención y sanción de conductas de violencia laboral.

Que el artículo 97 Bis. de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala determina que el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala es un órgano jurisdiccional dotado de plena autonomía con personalidad jurídica y patrimonio propio. Será independiente de cualquier autoridad y tendrá a su cargo dirimir controversias de carácter administrativo y fiscal que se susciten entre la administración pública estatal y municipal con los particulares, así como imponer las sanciones a las personas servidoras públicas estatales, municipales y particulares por responsabilidad administrativa grave.

Que el artículo 3º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala establece que este órgano jurisdiccional cuenta con las facultades, competencias y organización que instituye la Constitución Federal, la Constitución Local, la Ley General y demás normativa aplicable; y que integra el Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala y está dotado de plena jurisdicción, autonomía e imperio suficientes para hacer cumplir sus determinaciones y resoluciones.

Derivado de lo anterior, el Tribunal de Justicia Administrativa, como órgano impartidor de justicia, tiene la obligación de garantizar que, en el desarrollo de sus actividades, prevalezca una cultura libre de violencia orientada a generar condiciones de igualdad y no discriminación entre las personas servidoras públicas, para tal efecto se debe implementar una POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN a efecto de garantizar un clima laboral, justo, incluyente, igualitario que involucre a las áreas administrativas y jurisdiccionales de este órgano a efecto de fomentar el respeto y la igualdad.



TRIBUNAL DE  
ADMINISTRACION  
ESTADO DE  
SECRETARIA  
DE ACUE



**MARCO JURÍDICO**

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala se basa en un marco jurídico con instrumentos legales internacionales, nacionales y estatales siguientes:

*Normativa Internacional*

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como "Convención de Belém Do Pará".
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

*Normativa Nacional*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos.



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACU



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

*Normativa Estatal*

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.
- Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.
- Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala.
- Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.
- Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.
- Reglamento que Regula la Organización y Funcionamiento del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

**CONCEPTOS BASE**

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación enmarca un conjunto de conceptos base que permiten un lenguaje común:

**Acoso laboral:** Conjunto de comportamientos, prácticas o de amenazas que se manifiesten de manera repetida, constante, y que tengan por objeto discriminar, humillar, amenazar, intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona en el centro de trabajo o fuera de este, con miras a excluirla de la institución o a satisfacer su fin, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir, controlar o destruir y que constituye un tipo de violencia laboral.



YDm...AL  
...ST  
ES...O DI  
SECRETAR.  
DE ACL



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia laboral expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o de connotación lasciva que puede ocurrir en el ámbito laboral y que, si bien no existe subordinación, e incluso puede practicarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Discriminación:** Toda acción u omisión que hace distinción, exclusión, restricción o preferencia y anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, a partir de las diferencias biológicas culturales y de género de las personas, por 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 apariencia física, por genética, el embarazo, la situación migratoria, la religión, la lengua, el idioma, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, y que constituya un tipo de violencia laboral.

**Estereotipos de género:** Son 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.

**Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas basadas en las diferencias sexuales de mujeres y hombres a partir de las cuales se construye lo que cada sociedad establece como normas y comportamientos en función y valoración de lo que corresponde a lo femenino y masculino.

**Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio de poder ante una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral la cual es expresada en conductas verbales, no verbales, físicas o juntas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE AGUASCALIENTES



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

**Igualdad:** Principio que garantiza el acceso en libertad, de todas las personas a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

**Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden 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.

**Personas servidoras públicas:** Servidoras y servidores públicos adscritos al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

**Política:** Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

**Violencia laboral:** Toda acción u omisión, incluidas la discriminación, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la normatividad correspondiente, en abuso de poder que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma de estos produzca un daño mayor.



SECRETARÍA  
ESTADAL DE  
SECRETARÍA  
DE ACU.



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

**OBJETIVO**

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación que garantice el acceso a las mismas oportunidades, en igualdad real de condiciones, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y un clima laboral, justo, incluyente e igualitario que obligue a todas las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión, incluidas las prestadoras de servicio y aquellas que tengan relación directa con el Tribunal a atender la presente Política de Igualdad laboral y No Discriminación.

**PRINCIPIOS Y VALORES**

De acuerdo con el Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, los principios rectores y valores fundamentales que rigen el servicio público en el Tribunal son:

**Legalidad:** Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren, y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

**Honradez:** Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones, y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE JALISCO  
SECRETARÍA  
DE ADMINISTRACIÓN



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

**Lealtad:** Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

**Imparcialidad:** Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

**Eficiencia:** Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos, y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades, para lograr los objetivos propuestos.

**Disciplina:** Las personas servidoras públicas desempeñan su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

**Profesionalismo:** Las personas servidoras públicas deben conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento la disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que lleguen a tratar.

**Objetividad:** Las personas servidoras públicas deben preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deben ser asumidas en estricto apego a la legalidad.

TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO LIBRE  
SECRETAR  
DE AC...



**Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan, y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un tribunal abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

**Eficacia:** Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA GENERAL

**Integridad:** Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

**Interés público:** Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares ajenos a la satisfacción colectiva.

**Respeto a los derechos humanos:** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de: Universalidad, que establece que los derechos humanos corresponden a toda



TRIBUNAL DE  
ADMINISTRATIVA  
ESTADO DE T  
SECRETARIA  
TLAXCALA



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia, que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad, que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad, que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

**Igualdad y No Discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.

**Cooperación:** Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

**Excelencia:** Las personas servidoras públicas que tramitan, proyectan y resuelven cuestiones jurisdiccionales, se perfeccionan técnicamente de manera permanente, capacitándose, estudiando la doctrina y actualizándose día a día en las reformas legales y jurisprudencias emitidas.

**Secreto profesional:** Las personas servidoras públicas que tramitan, proyectan y resuelven cuestiones jurisdiccionales, salvaguardan los derechos de las partes al guardar absoluta reserva, y evitan la transmisión indebida de la información relativa a los asuntos de que conocen, el acceso a la misma por personas que no estén autorizadas para ello, e incluso evitan su divulgación en el ámbito privado.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA

TRIBAL  
ADMINISTRATION  
EST. 1974  
SECTION  
0000



**ESTRATEGIAS**

A fin de cumplir con los objetivos planteado en esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, las estrategias para lograrlo son:

1. Promover una cultura de igualdad laboral y respeto de los derechos humanos, libre de discriminación y violencia, con la finalidad de reconocer la calidad en el desempeño de las personas servidoras públicas.
2. Impulsar una cultura organizacional que comprenda la igualdad de género dentro y fuera del Tribunal, a través de comportamientos y actitudes de todo el personal al interior como en sus relaciones en el exterior con motivo del desempeño de sus funciones de acuerdo a los principios y valores que rigen este órgano jurisdiccional.
3. Contar con programas de capacitación y diseñar estrategias de sensibilización dirigidas a las personas servidoras públicas con la finalidad de fomentar un clima laboral propicio para el desarrollo profesional libre de cualquier acto de violencia.
4. Garantizar la inclusión y el empleo digno a través de la accesibilidad y adecuación arquitectónica, así como el acceso a recursos materiales tangibles y tecnológicos, específicamente para personas con alguna discapacidad.
5. Eliminar aquellos elementos que puedan estar presentes en documentos de uso Institucional y criterios normativos, que contengan textos o lenguaje discriminatorio, excluyente o sexista.

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including the word 'ADJUNTO' and some illegible scribbles.



TRIN  
ADM  
EST  
EST



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

- 6. Contar con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la sensibilización de la perspectiva de género al interior del Tribunal de conformidad con los principios establecidos en esta Política.
- 7. Diseñar un instrumento legal para la prevención atención y sanción de la violencia laboral que contemple las bases de actuación a través de su implementación efectiva y homogénea.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Política de Igualdad Laboral es aplicable y de estricta observancia para las áreas administrativas y jurisdiccionales del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, así como para las personas que presten o brinden servicios para el mismo; cumpliendo con el objetivo, principios y estrategias de la presente Política.

Queda prohibido en todo momento las conductas y prácticas de discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en materia de: apariencia física, color de piel, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, genética, edad, condición social, económica de salud o jurídica, estado civil, situación familiar, de opiniones o culto, filiación política, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria o embarazo; todas aquellas que por acción u omisión actualicen cualquier forma de violencia laboral.

A fin de verificar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se deberá llevar a cabo una evaluación periódica sobre el cumplimiento de los mecanismos y acciones implementadas a través del Comité de Integridad y Ética Pública de este Tribunal que deberá rendir un informe anual al Pleno sobre los avances, identificación de áreas de oportunidad y el estatus de la implementación de cada acción.

THE

LIBRARY



*POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA*

Por lo que el Comité de Integridad y Ética Pública deberá diseñar y aprobar los mecanismos de evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y contará con las facultades para la supervisión de su implementación.

Dado en la Ciudad de Tlaxcala, Tlaxcala; a los dos días del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro.

*Handwritten notes in the left margin:*  
se mandaron a revisar el 19 de septiembre de 2024

THE UNIVERSITY OF  
MICHIGAN LIBRARY

TRI  
A  
E  
S

30

**PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA  
CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA**

De conformidad con los artículos 1º, 4º y 123º apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2º, 3º, 4º y 10º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia; 1º y 7º de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 2º y 3º de la Ley Federal del Trabajo; 1º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 2º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; así como de los artículos 1º, 14º y 97 Bis de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 1º, 7º y 19º de la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala; 1º de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala; 3º de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala; además de los artículos 3º y 13º de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

**CONSIDERANDO**

1. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981, reconoce la discriminación contra las mujeres e insta a los Estados a seguir políticas encaminadas a eliminarla con el objeto de asegurar el desarrollo y adelanto de las mujeres en igualdad de condiciones.
2. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém Do Pará, adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994 y ratificada por el Estado Mexicano el 12 de noviembre de 1998; señala la violencia contra las mujeres y que puede ser perpetrada en cualquier ámbito público o lo privado; que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, por lo que los Estados Partes han adoptado los medios y políticas apropiadas a prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres.
3. Que, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuando existe un acto u omisión en abuso de poder que

Veritas Group

TRISU  
AGRI  
EST 19  
50  
1983

daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima a través de un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, se constituye la violencia laboral.

- 4. Que las personas servidoras públicas tenemos la responsabilidad de servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la Integridad, la Igualdad, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos. La erradicación de la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación, requiere asumir el compromiso frontal y permanente que sólo será posible si se eliminan de nuestras prácticas y conductas, ya que estas manifestaciones de violencia forman parte de un problema estructural contra las mujeres sustentadas y reforzadas desde el sistema patriarcal.

Por lo anterior, este órgano jurisdiccional a través del Pleno con las facultades que la ley le confiere, en cumplimiento del artículo 16º del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, emite el siguiente:

JUSTICIA  
TLAXCALA  
GENERAL  
RDOS

**PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS ACCIONES QUE REPLIQUEN CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL**

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala asume el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a las conductas de violencia laboral y de cualquier otro tipo y modalidad de violencia contra las mujeres, ya que atentan contra los derechos humanos, así como de la integridad física y psicológica de las personas.

En este sentido para efectos de este Pronunciamiento, se considera violencia laboral como toda acción u omisión, incluidas la discriminación, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual, en abuso de poder que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma de estos produzca un daño mayor.

Por lo que, de forma enunciativa, más no limitativa, quedan prohibidas las siguientes conductas en este Tribunal:



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE SONORA  
SECRETARÍA  
DE ADMINISTRACIÓN

- a) Descalificación del trabajo realizado o asignación de tareas inferiores o superiores al perfil ocupacional.
- b) Amenazas, intimidación, humillaciones, así como la explotación laboral.
- c) Impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia, así como los permisos de maternidad y paternidad en los términos que establece la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.
- d) Incumplir con los principios rectores, valores fundamentales, directrices y reglas de integridad, contenidos en el Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, tendientes a la formación con el objetivo de tener como resultado un comportamiento personal y desempeño institucional dignos por parte de las personas servidoras públicas, tendientes a la institucionalización de la perspectiva de género al Interior del Tribunal.
- e) Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias o quejas con motivo de violencia laboral, ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos, mencionadas en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.
- f) Todo tipo de discriminación por condición de género previstas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- g) Las descritas en el artículo 9º del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Para atención y denuncia de la violencia laboral, la persona solicitante, víctima o denunciante podrá acudir a presentar su denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género o del Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

En caso de que se actualice alguna de las conductas antes referidas, se aplicará previo procedimiento correspondiente, las sanciones conforme a la Sección Primera, Capítulo Quinto, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala. Asimismo, se adoptarán las medidas de protección para favorecer el desarrollo de la investigación, evitar la revictimización o daños a la dignidad e integridad de la persona denunciante o presunta víctima, establecidas en el artículo 34º del Protocolo antes referido.

De lo anterior, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala reafirma la responsabilidad de reforzar mecanismos para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral con el objetivo de garantizar un ambiente laboral libre de violencia a través de los siguientes compromisos:



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADOS UNIDOS  
SECRETARÍA  
DE ALFANDEQUE

- a) Aplicar y difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala. Ante la presencia de conductas que expresen violencia laboral, se deberá llevar a cabo el procedimiento contenido en el Protocolo sin dilación y prejuicios.
- b) Reforzar las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas de violencia laboral a través de la sensibilización en perspectiva de género.
- c) Promover permanentemente los cursos en línea organizados por el Instituto de Especialización en Justicia Administrativa, de la Unidad de Igualdad, así como los que deriven de las coordinaciones interinstitucionales entre el Tribunal y otras instituciones públicas o privadas.
- d) Difundir al interior del Tribunal el Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Derivado de lo anterior, el Pleno del Tribunal exhorta a todo el personal a sumarse a la campaña de "Cero Tolerancia" a las acciones que repliquen conductas de Violencia Laboral y se comprometa a aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala con pleno respeto a los derechos humanos con perspectiva de género, acceso a la justicia, y garantía de una vida libre de violencia.

**TRANSITORIO**

PRIMERO. El presente Pronunciamiento entrará en vigor a partir del día de su aprobación por el Pleno.

En el Estado de Tlaxcala, a los dos días del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro.



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ALCALDÍA

No. DE REGISTRO	CC-00
-----------------	-------

**ASUNTO:** CARTA DE CONSENTIMIENTO

**TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA. PRESENTE.**

QUIEN SUSCRIBE \_\_\_\_\_ IDENTIFICÁNDOME CON \_\_\_\_\_, A TRAVÉS DE LA PRESENTE MANIFIESTO QUE SE ME HA INFORMADO CON BASE AL ARTÍCULO 21, CAPÍTULO III DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA DEL PROCEDIMIENTO PARA INICIAR LA DENUNCIA CON NUMERO DE REGISTRO \_\_\_\_\_ CON MOTIVO DE VIOLENCIA LABORAL.

POR TAL MOTIVO, MANIFIESTO MI CONSENTIMIENTO A EFECTOS DE INICIAR TAL PROCEDIMIENTO PARA PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN EL FORMATO DE PRIMER CONTACTO DEL MISMO PROTOCOLO, ATENDIENDO LA NORMATIVIDAD APLICABLE EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 7º DEL MISMO PROTOCOLO Y EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 61, FRACCIÓN VI, 108, 112, DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TLAXCALA; 11, 12, 13, DE LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE SUJETOS OBLIGADOS DEL ESTADO DE TLAXCALA; Y CUADRAGÉSIMO QUINTO, CUADRAGÉSIMO SEXTO, Y CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO DEL ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA DETERMINAR E INTEGRAR LA INFORMACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE DATOS E INFORMACIÓN SOBRE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

LIBRAMIENTO PONIENTE SIN NÚMERO, TLAXCALA, TLAX; A LOS \_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
**NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DE CONFORMIDAD**

\_\_\_\_\_  
**TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA**

TRIN  
ADM  
ESTAD  
DECR  
DLA

### FORMATO DE PRIMER CONTACTO

El presente documento tiene por objeto recabar la información necesaria durante la entrevista de primer contacto en los casos de presunta violencia laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Los nombres y datos personales consignados en este formato se rigen bajo el artículo 7o del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, en tanto no se emita una resolución, para evitar que se agrave la condición de la presunta víctima y en atención al principio de presunción de inocencia.

Lugar y fecha:	
----------------	--

### DATOS GENERALES

1. Datos de la Persona Denunciante/Presunta Víctima					
Primer apellido*		Segundo apellido		Nombre (s)*	
Fecha de nacimiento		Sexo*		Edad	
Situación conyugal*	Elija un elemento.	¿Con quién vive?		CURP	
Tiene hijos (as)	Elija un elemento.	Número de hijos	Elija un elemento.	Número de hijos	Elija un elemento.
Escolaridad	Elija un elemento.	¿Está embarazada?	Elija un elemento.		

2. Domicilio de la Persona Denunciante/Presunta Víctima			
Calle		Número	
Colonia		Código Postal	
Municipio		Entidad Federativa*	
País *		Nacionalidad	
Idioma	Elija un elemento.	Pertenece a grupo étnico*	Elija un elemento.
Teléfono		Correo electrónico	
Tipo de identificación que presenta			

Anexar copia de identificación oficial de la persona denunciante o presunta víctima, sin que esto implique retraso en la atención inmediata.



TRIBUNAL I  
ADMINISTRATIF  
ESTRUCI  
SECRETAR  
DE ACUL

3. Datos Generales Laborales			
Área de adscripción		Cargo	
Nombre del jefe (a) inmediato		Cargo del jefe (a) inmediato	
Actividad	Elija un elemento.	Servicio médico	Elija un elemento.

4. Salud Física						
1. Por algún problema de salud, ¿cuánta dificultad tiene para caminar, subir o bajar sus pies?	Elija un elemento.		2. Ver (aunque use lentes)	Elija un elemento.		
3. Mover o usar brazos o manos	Elija un elemento.		4. Aprender, recordar o concentrarse	Elija un elemento.		
5. Escuchar (aunque use aparato auditivo)	Elija un elemento.		6. Bañarse, vestirse o comer	Elija un elemento.		
7. Hablar o comunicarse (por ejemplo, entender o ser entendido por otras personas)	Elija un elemento.		8. Por problemas emocionales o mentales, ¿cuánta dificultad tiene para realizar sus actividades diarias (con autonomía e independencia)? Problemas: autismo, depresión, bipolaridad, esquizofrenia, etc.	Elija un elemento.		
9. La dificultad de la víctima para (opciones marcadas con "No puedo hacerlo" a "Lo hace con poca dificultad" es por:	Enfermedad	Accidente	Edad avanzada	Violencia	De nacimiento	Otra causa

5. Redes de apoyo personal			
Tipo de relación	Personales y familiares	Comunitario/Social	Laboral
	Docente	Institucional	Otro
Tipo de apoyo	Económico	Laboral	Manejo médico y Salud
	Alimentario	Legal	Estructural
	Capacitación	Consejo o asesoría	Vivienda
	Emocional	Religioso	Otro

6. Datos de la persona denunciada (en caso de contar con la información)			
Primer Apellido		Segundo Apellido	Nombre (s)
Edad aprox.			Fecha de nacimiento



TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE  
SECRETARÍA  
DE ACU.

Sexo	Elija un elemento.	Alias		Estado	
Idioma	Elija un elemento.	Grupo étnico	Elija un elemento.	Principal actividad que realiza	Elija un elemento.
Puesto			Área de adscripción		
Nombre del jefe (a) inmediato					
Cargo del jefe (a) inmediato					
¿Existe relación laboral con la persona denunciada?	Elija un elemento.	Relación con la víctima		Elija un elemento.	
Servicio médico	Elija un elemento.	Escolaridad		Elija un elemento.	

7. Media Filiación de la persona denunciada			
¿Puede identificar a la persona denunciada?		Elija un elemento.	
Tez (color)	Elija un elemento.	Nariz (forma)	Elija un elemento.
Nariz	Elija un elemento.	Ojos (tamaño)	Elija un elemento.
Ojos (color)	Elija un elemento.	Cabello (color)	Elija un elemento.
Cabello (forma)	Elija un elemento.	Cabello (tamaño)	Elija un elemento.
Cara (tipo)	Elija un elemento.	Orejas (tamaño)	Elija un elemento.
Cejas (color)	Elija un elemento.	Oncas (forma)	Elija un elemento.
Vello facial	Elija un elemento.	Boca (tamaño)	Elija un elemento.
Labios (tamaño)	Elija un elemento.	Estatura	
Complexión	Elija un elemento.	Señas particulares (descripción y ubicación)	

### DETALLES DE LA DENUNCIA

8. Lugar y fecha de los hechos				
Lugar de los hechos	Elija un elemento.		En qué espacio	Elija un elemento.
Calle y número			Colonia	
C.P			Municipio	
Entidad Federativa			País	
Fecha de los hechos*		Día de la semana	Elija un elemento.	Hora



TRIBUNAL  
ADM. DEL  
ESTADO DE  
SECRETARÍAS  
DE A.

Municipio		Entidad Federativa	
Es víctima de delincuencia organizada	Elija un elemento.	El hecho de violencia está relacionado con una denuncia	Elija un elemento.

En caso de no conocer con exactitud el lugar puede hacer uso de otros elementos de convicción sin que esto genere dilación en la atención inmediata.

9. Clasificación de la violencia		
Tipo de violencia	Psicológica	Física
Patrimonial	Económica	Sexual
Otro. Especifique:		
Ámbito de la violencia		

10. Factores de riesgo			
Durante la agresión, la persona denunciada estaba bajo los efectos de alguna droga o sustancia	Elija un elemento.	Cuál	Elija un elemento.
La consume de manera cotidiana	Elija un elemento.	Posee algún tipo de arma	Elija un elemento.
En caso de haber elegido SI, seleccione el tipo de arma:	Objeto punzo cortante	Arma de fuego corta	
Arma de fuego larga	Otra arma blanca	Otra arma de fuego	

11. Clasificación de los efectos									
Físicos	X	Psicológicos	X	Consecuencias Sexuales	X	Agente de lesión	X	Área anatómica lesionada	X
Aborto		Angustia o miedo		Ardor vaginal		Arma contundente		Abdomen	
Amputaciones		Depresión		Desgarre		Arma de fuego		Cabeza	
Cicatrices		Encopresis		Embarazo		Arma punzocortante		Cara	
Congelamiento		Enuresis		Infección de transmisión sexual		Golpes		Columna vertebral	
Contusión/hematoma		Estrés postraumático		Lesión anal		Parte del cuerpo		Cuello	
Dolor de cabeza		Ideación suicida		Lesión bucal		Quemaduras		Espalda	
Fractura		Intento suicida		Lesión vaginal		Productos químicos		Extremidades inferiores	
Herida		Pérdida o aumento de apetito		Sangrado		Otro		Extremidades superiores	
Laceración/abrasión		Problemas nerviosos		Ninguno				Glúteos	
Luxación/Esguince		Trastorno de sueño		Otro				Manos	



TRIBUNAL  
ADMN  
ESTADAL  
SECRETARIA  
DE AS



Quemadura/Corrosión	Trastorno de ansiedad					Pelvis	
Ninguno	Trastornos psiquiátricos					Pies	
Otro	Tristeza o aflicción					Región anal	
	Ninguno					Región bucal	
	Otro					Región genital	
						Región ocular	
						Senos	
						Tórax	
						Otro	

12. Descripción de los hechos

Relate las circunstancias de modo, tiempo y lugar, antes durante y después de los hechos victimizantes, considerando aspectos como tipo de conductas, momento en el que ocurrió, circunstancias como horarios, dentro o fuera del centro de trabajo, lugar, si existen antecedentes y contexto.

Vertical stamp on the left side of the description box.

GENE  
RDOS



TRIBUNAL DE LO  
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO  
ESTADO DE VERACRUZ  
SECRETARÍA  
DE ACUERDO

**13. ¿Qué conductas ha tenido la persona denunciada con usted?**

Amenazas	Acoso sexual	Agresiones físicas	Agresiones verbales	Discriminación	Extorsión
La ha ignorado	Hostigamiento sexual	Intimidación	Medias disciplinarias excesivas o sin justificación	Funciones que no le competen u ocultamiento de información para retrasar su trabajo	Obstaculización de su trabajo

Con qué frecuencia	Fecha aproximada en que iniciaron las conductas
--------------------	---

Describe y ejemplifique.

**14. ¿Con qué elementos cuenta sobre los hechos narrados? (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas de papel, invitaciones, correos electrónicos, mensajes, acoso en redes sociales u otros)**

SI	NO
----	----

Describe cuáles.

**15. ¿Alguien más presenció los hechos narrados?**

SI	NO	No me di cuenta
----	----	-----------------

En caso de que alguien más haya presenciado los hechos proporcione los datos

**16. ¿Comunicó los hechos a alguien más o a su superior jerárquico?**

SI	NO
----	----

TRIE  
ADM  
ESTAD  
SECR  
DEACU

En caso de haberlo hecho, describa lo ocurrido e indique la fecha.
--

**17. ¿Ha tenido trato diferente hacia usted por parte de la persona denunciada, antes y después de los hechos narrados?**

SI	NO
----	----

En caso de SI, describa el trato.

**DE LA SALUD EMOCIONAL E INTEGRIDAD FÍSICA**

**18. Después de los hechos usted:**

Ha tenido algún padecimiento físico como dolor de cabeza, dificultades gástricas, insomnio, u otros	En caso de sí, describa cuáles.
---	---------------------------------

Problemas de orden emocional como miedo, angustia, inseguridad, falta de concentración, desánimo, tristeza, otros.	En caso de sí, describa cuáles.
--	---------------------------------

**19. ¿Ha sido amenazada, advertida, coaccionada o intimidada con posibles represalias por tratar de detener la situación o negarse?**

SI	NO
----	----

En caso de sí, describa cuáles.

**20. ¿Hay algún dato adicional que desee proporcionar?**



TRIBUNAL DE  
ADMINISTRACION  
ESTADO DE  
SECRETARIA  
DE ACUERDO



Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala

SI	NO
Describe cuales en caso de haber algún dato adicional.	

Manifiesto que estoy de acuerdo con la información antes recabada para dar trámite al procedimiento correspondiente ante las autoridades correspondientes de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala y sea ingresada al Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

ESTADO DE TLAXCALA

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
ESTADO DE TLAXCALA  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

<b>NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE O PRESUNTA VÍCTIMA</b>
---

<b>NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DE QUIEN RECIBIÓ LA DENUNCIA</b>
---







Así en Sesión Extraordinaria Urgente del Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, celebrada el dos de septiembre de dos mil veinticuatro, aprobaron el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA, por **UNANIMIDAD DE VOTOS** de los Magistrados **Licenciado MANUEL VÁZQUEZ CONCHAS**, **Licenciada LUZ MARÍA VÁZQUEZ ÁVILA**, **Secretaria de Estudio y Cuenta A, en funciones de Magistrada Interina; y, Maestro en Derecho ELÍAS CORTÉS ROA**; siendo Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, el último de los nombrados, quienes actúan ante la **Doctora MILDRED MURBARTIÁN AGUILAR**, Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa el Estado, quien autoriza y da fe. -----



**Maestro en Derecho ELÍAS CORTÉS ROA.**  
Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa  
del Estado de Tlaxcala.



**Licenciado MANUEL VÁZQUEZ CONCHAS.**  
Magistrado Integrante del Tribunal de Justicia Administrativa  
del Estado de Tlaxcala.



**Licenciada LUZ MARÍA VÁZQUEZ ÁVILA.**  
Secretaria de Estudio y Cuenta A, adscrita a la Segunda Ponencia, en funciones de  
Magistrada Interina, Integrante del Tribunal de Justicia Administrativa  
del Estado de Tlaxcala.



**Doctora MILDRED MURBARTIÁN AGUILAR.**  
Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de  
Tlaxcala.

Esta foja corresponde a la última parte del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA, aprobado en la Sesión Extraordinaria Urgente, celebrada el dos de septiembre de dos mil veinticuatro.

