



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

PROTOCOLO

PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL

NOVIEMBRE | 2020



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**

Protocolo para la atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

Cd. Victoria Tamaulipas



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Índice

Justificación	4
Objetivo	5
Marco Jurídico	6
Marco conceptual	8
Glosario de Términos	11
Tipos de acoso y hostigamiento sexual	14
Hostigamiento laboral vs hostigamiento y acoso sexual	16
Principios que rigen la actuación en los casos de acoso y hostigamiento sexual .	17
Ruta crítica para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual . .	19
a) Denuncia	20
b) Investigación	20
c) Sanción.....	22
Bibliografía	23



Justificación

La igualdad de mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo es un derecho humano con innegable trascendencia social. El acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo es sin duda una muestra del complicado trayecto que implica hacer efectivo el derecho de las personas a vivir en un ambiente alejado de la violencia y la discriminación.

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”. De manera puntual, en México, la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) ha tipificado y definido el término violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia contra la mujer se ha analizado desde sus efectos en la salud, ya que repercute en todas las esferas de la vida de las mujeres, tales como su autonomía, desempeño laboral, vida familiar y la calidad de su salud y bienestar social, individual y emocional. (Krantz 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la discriminación y por tal la violencia de género (como una expresión de la discriminación), son una barrera muy fuerte para lograr la igualdad en el trabajo; y hacer visibles las conductas discriminatorias que la reproducen, son una clave en el reconocimiento y la consolidación en la desarticulación de la violencia de género en el trabajo.

Con base a lo anterior, es posible afirmar que el acoso y hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta

contra la igualdad y autonomía de las mujeres, por lo que son conductas que se inscribe dentro del marco de la violencia contra ellas. La LGAMVLV define el hostigamiento sexual; como el ejercicio del poder de la parte agresora dentro de una relación de subordinación real, en el campo laboral, de la víctima frente al agresor. En el acto del hostigamiento sexual están presentes los términos y condiciones discriminatorias en el ambiente de trabajo, que comprenden actos de agresión física y emocional, prácticas intimidatorias, hostiles y trato inequitativo basado en el sexo; en cualquier circunstancia se le considera una conducta no deseada.

El acoso y hostigamiento sexual es un fenómeno que vulnera los derechos humanos de las personas, por lo que es fundamental contar con la información y los mecanismos adecuados para prevenir, proteger y dar respuesta a este tipo de conductas dentro del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas.

Objetivo

Este protocolo tiene como objetivo ser una herramienta guía para el personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas en la identificación y tratamiento de casos de acoso y hostigamiento sexual en la institución, con el fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que laboran en esta institución y tener un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

Marco jurídico

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres.
- Código Penal para el Estado de Tamaulipas.
- Ley para la Igualdad de Género en Tamaulipas.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas.

Instrumentos internacionales

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Convenio sobre la Discriminación número 111 de 1958.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales número 169.
- La Plataforma de Acción de Beijing.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

- La Segunda Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Copenhague, Dinamarca en 1980.
- La Conferencia Mundial de Derechos Humanos desarrollada en Austria, en 1993.
- La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, celebrada en 1994 del Cairo.
- La Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en México en 2004.
- Resoluciones respecto del acoso sexual, Conferencias Internacionales de 1985 y de 1991.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
- Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo
- Tratados Internacionales aplicables en los que el Estado Mexicano sea parte.

Marco conceptual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala en su Artículo 13.- Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación subordinada real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

La Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Tamaulipas Artículo 9 Bis.- Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva de hecho a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

- ❖ El hostigamiento y acoso sexual se enmarcan dentro del ámbito de la violencia laboral
- ❖ Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima.
- ❖ Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

La Organización Internacional del Trabajo en su hoja informativa 4 en materia de género, salud y seguridad en el trabajo, titulada “El Hostigamiento o acoso sexual” presenta las siguientes definiciones de acoso sexual (ILO, 2012):

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales,

verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

El Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (INMUJERES, 2009), menciona los elementos que se encuentran presentes en la mayoría de las definiciones que a nivel teórico como legal se hacen del hostigamiento y acoso sexual:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.
- Considerando que, dentro de los ámbitos internacional, nacional y local, así como en los diferentes sectores sociales en los que se desenvuelve el ser humano, destacando el laboral, docente y doméstico, se presentan diversas actitudes denigrantes como son la presión, el chantaje, la extorsión, la



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

utilización de frases ofensivas o agresiones físicas con la finalidad de obtener satisfacciones de índole sexual. Actitudes y conductas que muchas veces son toleradas o aceptadas por la incapacidad de responder ante dichas circunstancias, agravándose esta situación cuando existe la necesidad de obtener o conservar un empleo, y aún más, la de percibir una mayor y justa retribución salarial; en donde el agresor ejerce valiéndose de su superioridad jerárquica o de cualquier otra índole e incluso entre iguales. Conductas, todas ellas que representan un daño a la dignidad y libertad sexual de todo ser humano; generando un daño al resto de la sociedad, en primer lugar por solidarizarse con la víctima como integrante de la misma, y en segundo, por la degradación de valores y la acumulación de resentimientos que pudieran generarse en la persona que es víctima de esta conducta y que en un momento dado pudiera revertir en contra de la sociedad.

Glosario de términos

Acoso sexual. - Las siguientes definiciones son para uso y entendimiento del presente Protocolo. Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Capacitación. - Proceso por el cual las trabajadoras y los trabajadores del Tribunal son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

Certificación. - Proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

Código. - Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas;

Comité. - Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento y Acoso Sexual.

Conflicto de Interés. - Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la servidora o el servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

Órgano Interno de Control. - Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, encargado de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el organismo, así como de



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las y los trabajadores del Tribunal;

Denuncia. - Manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas trabajadoras y trabajadores del Tribunal en ejercicio de sus funciones;

Formación. - Proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de trabajadoras y trabajadores del Tribunal;

Hostigamiento sexual. - Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

Persona consejera. - Persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

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

Presunta víctima. - Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

Primer contacto. - Momento dentro de la dependencia o entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso (persona consejera)

Protocolo. - Protocolo para la Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

Registro. - Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas a cargo de la Órgano Interno de Control;

Reglamento.- Reglamento que Regula la Relación Jurídica de Trabajo con el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, en el que entre otras cosas se encuentran las obligaciones tanto del Tribunal para con las y los trabajadores, así como las obligaciones que tienen ellos para con éste, que entre ellos se establecen los principios de paridad de género, dignidad en los derechos laborales y humanos, la prohibición respecto a cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual o laboral, que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las y los trabajadores, independientemente de la relación jerárquica que tengan, de igual forma el Tribunal genera acciones de prevención, atención, tratamiento y seguimiento a todo tipo de casos de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual, laboral, psicológico y físico cometido dentro de éste recinto oficial.

Reglas de Integridad. - Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública que deberán ser observadas por los trabajadores del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas establecidas en el Reglamento;



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

Sensibilización. - 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;

Trabajadora y Trabajador. - Personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, conforme a lo dispuesto en el artículo 149 de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas;

Tribunal. – Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas.

Tipos de acoso y hostigamiento sexual

En el ámbito laboral implica las siguientes conductas

- Es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado.
- Es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar.
- Implica conductas de tipo sexual no solicitadas ni requeridas.
- En el caso del hostigamiento se presenta algunas de las siguientes acciones: coerción, promesas implícitas o expresas a la víctima; trato preferente o benéfico diferenciado.
- Tipo Formas de acoso y hostigamiento sexual laboral

Verbal	<p>Piropos.</p> <p>Insinuaciones sexuales.</p> <p>Comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir.</p> <p>Burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal.</p> <p>Insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido.</p> <p>Propuestas sexuales, insinuaciones o invitaciones a citas.</p>
No verbales	<p>Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo.</p> <p>Gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles.</p> <p>Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior.</p>
Físicas	<p>Contactos innecesarios y no deseados. Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.</p>
Virtuales	<p>Envío de mensajes por correo electrónico o en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual o imágenes de desnudos o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.</p>

	Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido actualmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual.
--	---

Fuente: elaboración propia con información de La Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2016)

Hostigamiento laboral vs hostigamiento y Acoso Sexual

Para distinguir el acoso y hostigamiento laboral de las conductas de acoso y hostigamiento sexual, pues en ambas situaciones se encuentran en un ambiente laboral de violencia, es importante tener claro que existen diferencias. La Organización Internacional del Trabajo ha presentado la siguiente definición de acoso y hostigamiento laboral:

“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual, una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”

El factor elemental para distinguir el acoso y hostigamiento sexual es que se encuentren presentes situaciones o conductas de carácter sexual y que las mismas no sean solicitadas, deseadas o bien recibidas. Cuando se habla de acoso y hostigamiento sexual es fundamental considerar estas conductas como demostraciones de poder que persiguen doblegar la voluntad de la persona que lo sufre.

Principios que rigen la actuación en los casos de acoso y hostigamiento sexual

Confianza y credibilidad. Las figuras que conforman el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, se conducirán con relación a la persona quejosa bajo el principio de credibilidad y reconocimiento de su dicho.

Calidad en la atención. Las personas que integran el comité brindaran un trato a quien inicien un proceso de queja, centrado en la empatía, actitud de servicio, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la persona quejosa de exigir sus derechos. En casos de personas presuntas víctimas en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, debido a discapacidad, pobreza extrema, origen étnico, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.

Participación conjunta. Las personas que conforman el comité deberán informar a la persona quejosa que tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de la queja, garantizando en todo momento que ello no implicara menoscabo alguno de sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.

Interpretación normativa Pro Persona. Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.

Respeto y protección de la dignidad e integridad. El comité garantizará que todo acto realizado en el marco de este Protocolo se lleve a cabo desde un marco de



respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la persona quejosa, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla.

Igualdad y no discriminación. Las personas que integran el comité deberán brindar una atención de las personas quejas preservando en todo momento el principio de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Debida diligencia. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Protocolo, tratando en todo momento a las personas involucradas parte del proceso como titulares de derechos. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.

Debido proceso. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.

Confidencialidad. Las personas que conforman el comité y quienes se involucren en alguno de los casos previstos en este Protocolo estarán obligados a la protección de los datos personales de las personas quejas, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la

información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

Estos principios de actuación se encuentran sustentados en mandatos de Ley, por lo que su violación u omisión constituyen faltas y en algunos casos responsabilidades administrativas, laborales o penales de las y los trabajadores del Tribunal.

Ruta crítica para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual



a) Denuncia

La presentación de las quejas o denuncias en casos del hostigamiento y acoso sexual en las instalaciones del Tribunal están directamente relacionadas con las obligaciones que debe cumplir todo trabajador adscrito al mismo. Esta se podrá realizar en las oficinas del Órgano Interno de Control, así como vía correo a la cuenta oficial de dicho órgano, oiic@tjatam.gob.mx . No podrá negarse la atención de quejas, y su atención deberá ser inmediata o a la brevedad posible.

Los responsables de cada una de las áreas o trabajadores (as) en general que reciban quejas sobre acoso y hostigamiento sexual deberán sin dilación alguna, informar sobre la queja al Órgano Interno de Control y dictar las medidas para salvaguardar la integridad de la víctima.

En todo momento al Órgano Interno de Control del Tribunal o quien reciba la queja o denuncia, informará y recomendará a la persona que la presenta sobre la posibilidad de interponer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público para que deslinde la responsabilidad correspondiente.

b) investigación

La investigación y en su caso el procedimiento de responsabilidad administrativa se realizará de conformidad con las reglas y tiempos que señala la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas.

La Ley señala:

Artículo 94. Para el cumplimiento de sus atribuciones, las autoridades investigadoras llevarán de oficio las auditorías o investigaciones debidamente fundadas y motivadas respecto de las conductas de los Servidores Públicos y particulares que puedan constituir responsabilidades administrativas en el ámbito de su competencia. Lo anterior sin menoscabo de las investigaciones que se deriven de las denuncias a que se hace referencia en el Capítulo anterior.

Artículo 95. Las autoridades investigadoras tendrán acceso a la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos, con inclusión de aquella que las disposiciones legales en la materia consideren con carácter de reservada o confidencial, siempre que esté relacionada con la comisión de infracciones a que se refiere esta Ley, con la obligación de mantener la misma reserva o secrecía, conforme a lo que determinen las leyes. Para el cumplimiento de las atribuciones de las autoridades investigadoras, durante el desarrollo de investigaciones por faltas administrativas graves, no les serán oponibles las disposiciones dirigidas a proteger la secrecía de la información en materia fiscal bursátil, fiduciario o la relacionada con operaciones de depósito, administración, ahorro e inversión de recursos monetarios. Esta información conservará su calidad en los expedientes correspondientes, para lo cual se celebrarán convenios de colaboración con las autoridades correspondientes. Para efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se observará lo dispuesto en el artículo 38 de esta Ley. Las autoridades encargadas de la investigación, por conducto de su titular, podrán ordenar la práctica de visitas de verificación, las cuales se sujetarán a lo previsto en la Ley de Procedimiento Contencioso Administrativo del Estado de Tamaulipas.

Artículo 96. Las personas físicas o morales, públicas o privadas, que sean sujetos de investigación por presuntas irregularidades cometidas en el ejercicio de sus funciones, deberán atender los requerimientos que, debidamente fundados y motivados, les formulen las autoridades investigadoras. La autoridad investigadora otorgará un plazo de cinco hasta quince días hábiles para la atención de sus requerimientos, sin perjuicio de poder ampliarlo por causas debidamente justificadas, cuando así lo soliciten los interesados. Esta ampliación no podrá exceder en ningún caso la mitad del plazo previsto originalmente. Los entes públicos a los que se les formule requerimiento de información, tendrán la obligación de proporcionarla en el mismo plazo a que se refiere el párrafo anterior, contado a partir de que la notificación surta sus efectos. Cuando los entes públicos, derivado de la

complejidad de la información solicitada, requieran de un plazo mayor para su atención, deberán solicitar la prórroga debidamente justificada ante la autoridad investigadora; de concederse la prórroga en los términos solicitados, el plazo que se otorgue será improrrogable. Esta ampliación no podrá exceder en ningún caso la mitad del plazo previsto originalmente. Además de las atribuciones a las que se refiere la presente Ley, durante la investigación las autoridades investigadoras podrán solicitar información o documentación a cualquier persona física o moral con el objeto de esclarecer los hechos relacionados con la comisión de presuntas faltas administrativas.

c) sanciones

Las sanciones a promoverse o aplicarse ante hechos comprobados se realizarán de acuerdo a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas. Tal como lo establece el

Artículo 75. En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Contraloría o los órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

La Contraloría y los órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales. En caso de que se imponga como sanción la

inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Bibliografía

Cooper, J. (2001). Hostigamiento sexual: guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral. México: UNAM.

ILO. (1 de Noviembre de 2006). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 24 de Agosto de 2015, de http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180838/lang--es/index.htm

ILO. (2012). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

INMUJERES. (Octubre de 2009). Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/cendoc/documentos_download/101154.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). Las mexicanas y el trabajo III; Hostigamiento Sexual. México.

Palomino, F. (2012). Acoso Sexual en México; Análisis y Propuestas. En-claves del pensamiento, VI(12), 133- 157.

Pérez Contreras, M. d. (2004). Discriminación de la mujer trabajadora: fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México. Porrúa.

Krantz G. (2002) Violence against women: a global public health issue. J Epidemiol Community Health;56:242-3.

Publíquese el presente Protocolo en la página de internet del Tribunal.

Así lo acordó el Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, en sesión Pública Extraordinaria del 26 de noviembre de 2020, con el voto que por unanimidad emitieron los Magistrados **NOÉ SÁENZ SOLIS, EDGAR URIZA ALANIS** y **ANDRÉS GONZALEZ GALVÁN**, siendo Presidente el primero de



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

los mencionados; quienes firman ante el Secretario General de Acuerdos Licenciado José Manuel Garza Reyes; quien autoriza y da fe. Rubricas.



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**

**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

