

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTICIA

Ruta de atención informal y formal para la intervención de casos por hostigamiento y violencia laboral.

INDICE

SECCIÓN I

Consideraciones generales.

Marco teórico

A. El Hostigamiento y acoso sexual como una expresión de violencia de género

SECCIÓN 2

A. Elementos del acoso sexual en el trabajo

B. Tipos de hostigamiento y acoso sexual en el medio laboral

C. Manifestaciones del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo

D. Efectos en la víctima

E. La experiencia concreta frente al hostigamiento y acoso sexual

SECCIÓN 3

A. Medidas de prevención

B. Medidas de sensibilización

C. Información y formación

D. Mejora del entorno de trabajo

SECCIÓN 4

I. Principios Generales

SECCIÓN 5

A. Mecanismos formales e informales para atención en casos por hostigamiento y acoso sexual.

1.- La asesoría y la queja: posibilidades antes de una queja.

a). La asesoría

b). La queja

B. Procedimiento formal para la atención inmediata a los casos por hostigamiento y acoso sexual al interior de el Supremo Tribunal de Justicia.

2 Ruta crítica. Inicio del procedimiento

II. Procedimiento externo

SECCIÓN 6

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, PLAN DE ACCION Y SU RUTA CRÍTICA CORRESPONDIENTE

A. Procedimiento de actuación

B. Ruta Crítica de atención

C. Programa General de trabajo a Corto Plazo

Presentación

Fruto del trabajo realizado por las instituciones en su diagnóstico de cultura institucional ha surgido una propuesta del Instituto de la Mujer Tamaulipeca de la que se pretende sea una herramienta de trabajo de gran utilidad para las dependencias públicas, contiene como elementos fundamentales para desarrollar una Agenda de trabajo a corto plazo en la que se tenga como un punto de partida a una ruta crítica de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, se dan recomendaciones referente a la atención que se debe prestar en la forma de tomar la declaración a la víctima cuando se presente la denuncia por hostigamiento y acoso sexual, otorgando a esas declaraciones la capacidad de dar certidumbre al Derecho de la presunción de inocencia, si no hay razones objetivas que hagan dudar de su credibilidad; se presentan también otros instrumentos en la lucha por la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo, es por ello que la propuesta no pasa por alto la importancia del procedimiento en la resolución de los conflictos, toda vez que incorpora un procedimiento urgente sobre la vulneración de la tutela frente a la discriminación por razón de sexo, al que debe darse tramitación preferente, y que faculta a la víctima a suspender su prestación de servicios, sin autorización previa y sin pérdida de derecho laboral alguno. Este punto es fundamental para evitar la ecuación casi necesaria entre hostigamiento y acoso sexual e inestabilidad laboral o pérdida del puesto de trabajo, ante la disyuntiva que en la actualidad se presenta a la trabajadora/or entre permanecer en el puesto de trabajo, soportando la conducta acosadora o suspender unilateralmente la relación laboral. Otras medidas a destacar son la responsabilidad de la institución frente al hostigamiento y acoso sexual producido en su interior; la declaración de principios o código que deben adoptar las instituciones para prevenir y combatir el hostigamiento y acoso sexual; la formación de los servidores y servidoras públicas y finalmente, la creación de la figura de la Comisión asesora para la atención en materia de quejas por hostigamiento sexual.

La propuesta de la Comisión Asesora dimana de un trabajo conjunto de investigación seria, rigurosa y fecunda. Su aprobación supondrá una apuesta decidida de en pro de la no discriminación por razón de género y un avance importantísimo contra la violencia sobre la mujer.

También desde el proyecto hemos partido de la consideración que, además de la necesaria existencia de mecanismos y procedimientos normativos adecuados ante el hostigamiento y acoso sexual, es fundamental la intervención preventiva, además contar con todo el profesionalismo para que cuando surge el problema es fundamental poder actuar rápidamente para resolverlo, intentando en primer lugar utilizar vías de negociación sin judicializar los casos que puedan ser resueltos de esta manera. Por todo ello, surge la necesidad de contar con un instrumento tipo sobre el hostigamiento acoso sexual para incluirlo en la normatividad interna de las instituciones de la administración pública estatal.

Lic. Yoliria Macarena Joch González

Directora general

OBJETIVOS GENERALES DE LA RUTA DE ATENCION

- A)** Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de hostigamiento y acoso sexual para prevenir y evitar que se produzcan.
- B)** Informar, formar y sensibilizar a las y los servidores públicos de las situaciones de hostigamiento y acoso sexual .
- C)** Disuadir a los posibles acosadores de que continúen en su actitud.
- D)** En caso de que se hubiere producido una situación de hostigamiento y acoso sexual contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al objeto de solucionar las quejas y denuncias por hostigamiento y acoso sexual que se denuncien por las trabajadoras y trabajadores es necesario la creación de:

- A)** Una Comisión institucional de asesoría para casos por hostigamiento y acoso sexual, dentro de cada institución.
- B)** Generar las estrategias intrainstitucionales para incorporar el procedimiento de atención a quejas y denuncias por hostigamiento y acoso sexual.
- C)** Contar con una ruta crítica para la atención de los caso por acoso y hostigamiento sexual

Introducción

El objetivo de la ruta crítica de atención que se presenta de acoso y hostigamiento sexual, consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso u hostigamiento sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de el Supremo Tribunal de Justicia, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas, ya sean mujeres y hombres.

En este sentido, Se entiende por acoso sexual toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En este orden de ideas, por su parte el hostigamiento sexual, constituye cualquier comportamiento de un superior jerárquico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados. Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su

parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Es por ello, que precisemos que **el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral se inscriben en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).**

En primer lugar, el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.

Asimismo, se incardina en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.

En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófobas, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/ as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe -y que de él dependan la continuidad en la institución de la víctima, su sueldo y su promoción-, y la que emana de su género.

Por lo anterior, es menester que el Supremo Tribunal de Justicia ponga en marcha un plan de acción en materia de acoso y hostigamiento sexual que le permita a las servidoras y servidores públicos cuenten con un ambiente laboral sano, en que se permita la construcción de nuevas relaciones entre mujeres y hombres organizado en un clima laboral con un enfoque de género.

SECCIÓN I

Consideraciones generales. Marco teórico

El hostigamiento y acoso sexual es una problemática social directamente relacionada con:

- **El ejercicio abusivo del poder**, ya sea por la ventaja que le confiere una posición jerárquica laboral superior, como puede ser la que se desprende de la relación jefe-subalterna o bien por la desigualdad de poder entre géneros.

De manera que el hostigamiento sexual puede ocurrir también entre compañeras y compañeros de trabajo, en donde no existe desigualdades de poder por razones laborales, pero sí por razones de género en una sociedad que privilegia a los hombres en desventaja para las mujeres.

Las mujeres estamos en doble desventaja: como mujeres por que lo femenino es inferiorizado y desvalorizado y como subalternas porque predominan los hombres en puestos de poder.

- **La sexualidad** porque la mujer es tratada como objeto sexual, mientras que los hombres son socializados para que sus requerimientos no sean rechazados ni cuestionados. Además, la sexualidad es utilizada como un medio para intimidar a las mujeres.

Se espera que las mujeres en el trabajo sean complacientes, seductoras, receptoras pasivas de acercamiento, coqueteos, bromas, que por lo demás las hacen aparecer como las promotoras de relaciones sexualizadas.

Contrariamente los hombres por lo general son eximidos de responsabilidades porque son provocados por las mujeres.

- **La violencia** porque se utiliza la presión, la coerción y el chantaje para vencer la resistencia de la persona a quien se dirige la conducta sexual hostigadora.

Se refiere a la intención de proporcionar un beneficio o en su defecto causar un perjuicio, dependiendo si son aceptadas o rechazadas las acciones sexuales propuestas, las cuales pueden ser implícitas o explícitas. Esta situación es posible dado que existe una relación asimétrica más claramente identificable en las relaciones laborales .

Estos tres factores ubican el hostigamiento y acoso sexual como una violación de los derechos humanos porque atenta contra la libertad, la dignidad, la igualdad, entre hombres y mujeres y el derecho a trabajar en paz y libres de violencia.

A. EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL COMO UNA EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ubicar el hostigamiento y acoso sexual como una forma de violencia de género que se perpetra principalmente en contra de las mujeres tienen su referente en la realidad.

De acuerdo al diagnóstico realizado en el 2008 sobre cultura institucional con perspectiva de género, las cifras arrojadas fueron que 80% de las víctimas del hecho son mujeres.

Esta circunstancia, de que la mayoría de las víctima de hostigamiento y acoso sexual sean mujeres, no es casual sino que al ser una conducta social predominante adquiere el mismo sello de la estructura. Es decir, el hostigamiento sexual es producto de una supremacía social masculina

sobre la femenina, a partir de la cual existe una condición de subordinación de las mujeres. Esta posición social de los hombres transforma en poder y se ejerce en muy diversos ámbitos de la vida de las personas, desde lo público; como la mejor posición en los puestos de participación política y en la estructura jerárquica laboral; hasta lo privado como la jefatura de las familias y toma de decisiones fundamentales en ese ámbito. Particularmente en el ámbito de la sexualidad femenina, tiene por objeto su control, el cual se logra satisfacer a través de cualquier medio; incluso a través de la violencia, chantaje o intimidación. Esta conexión pone en evidencia las razones que posibilitan que este acto se perpetre mayoritariamente contra las mujeres.

Esta relación fue ampliamente esbozada por las autoras Bedolla y García. Ellas señalan la vinculación entre poder, violencia y hostigamiento sexual y califican la sexualidad como un acto político, concretamente indican *"...la sexualidad es política, vinculada a acciones y actividades de poder, lo que es claro cuando se traslapa con la violencia (violación y hostigamiento sexual, abuso de menores, pornografía); Presentándose también en la conducta ordinaria de las personas. Tanto el poder como la sexualidad operan y se interrelacionan en varios niveles a través de una dinámica compleja en la que se puede establecer un control conductual inmediato..."*

Esta particularidad de poder y control, que se dirige principalmente en contra de las mujeres convierte al hostigamiento sexual en un hecho con especificidad de género reconocido internacionalmente en la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Para, la cual señala en el Preámbulo que *"... la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres"*.

El reconocimiento de esta especificidad por razones de género resulta expreso en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia, concretamente en la exposición de motivos que precede al proyecto de ley al definirlo como *"...una expresión de violencia de género"*. Asimismo, el cuerpo normativo reconoce la especificidad del hecho en el artículo de la Ley, los que respectivamente indican:

"Principios regentes: Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón de sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer".

SECCIÓN 2

A. ELEMENTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La OIT ha estudiado el tema del hostigamiento y acoso sexual desde hace varias décadas. Seguramente su influencia ha permitido la exteriorización del problema y el haberlo llevado a la discusión en los ámbitos nacionales e internacional, con lo cual se facilita llegar a consideraciones recogidas en nuestra legislación mexicana que pueden recogerse como elementos del hostigamiento y acoso sexual:

- Conducta de naturaleza sexual, y de toda otra conducta basada en el sexo y 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 al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y,
- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe. en términos generales pueden considerarse los siguientes elementos en el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo:
 - a) Una acción expresa verbal o escrita
 - b) Acción que puede ser directa o indirecta con sentido sexual
 - c) Producción de molestia en la persona acosada u hostigada
 - d) Creación de un ambiente hostil en detrimento de la seguridad de la persona acosada
 - e) Ámbito laboral: cuando ocurre en el desarrollo de relaciones laborales o con motivo de trabajo de la víctima.

B. Tipos de hostigamiento y acoso sexual en el medio laboral

Existen investigaciones importantes que distinguen cuatro tipos diferentes de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo:

El Acoso Vertical (acoso chantaje)

De parte un/a superior/a jerárquico/a hacia una persona subalterna. Es una manifestación de poder, que suele efectuarse bajo amenazas si la víctima no accede a favores sexuales, o promesa de cualquier tipo de beneficio laboral, si accede a ellos.

El Acoso Horizontal

Se da cuando una persona es acosada insistentemente por un/a compañero/a de trabajo de la misma jerarquía o por un/a cliente de la empresa donde trabaja.

El Hostigamiento Sexual

Es una conducta ofensiva hacia una o varias personas, que crea un ambiente hostil de trabajo.

El Favoritismo Sexual (hostigamiento sexual a terceros)

Se refiere a los perjuicios que sufren otros trabajadores cuando un/a superior/a jerárquico/a mantiene relaciones sexuales con un/a empleado/a, que se convierte en su favorito/a y goza de privilegios que no se conceden a los/as otros/as empleados/as.

C. Manifestaciones del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo

Se estima prudente que en los casos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo se manejen con cierta flexibilidad con el propósito de brindar amplia información que conduzca y facilite la adaptación y la adopción de los términos que resulten más convenientes para dependencia y así ajustar el procedimiento de atención a la caracterización de las distintas y complejas relaciones laborales.

Por ello es importante determinar elementos básicos o principales para facilitar la identificación de discriminación sexista de acuerdo a la idiosincrasia, cultura organizacional de la institución, y con el afán de brindar mayor protección en virtud de la delicadeza del asunto y de la ofensa que significa atentar en contra de la dignidad del ser humano. Este es, finalmente, el valor a preservar preponderantemente.

Las manifestaciones, sin embargo, resultan difíciles de catalogar como ofensas acosadoras toda vez que suelen hacerse disimuladamente, sin la presencia de terceros pues quien las comete busca los momentos y oportunidades de no exhibirse y no demostrar su conducta, salvo excepciones, cuando se pretende manifestar su poder, su autoridad o simplemente su cinismo.

En este sentido, la dignidad se afecta cuando la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima; cuando se usa para tomar una decisión en el ámbito laboral, en la formación profesional, acceso o continuidad en el empleo, el monto salarial... en general cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

Por lo que, el hostigamiento y acoso sexual puede adoptar distintas formas, que en seguida se enumeran:

1. contactos físicos; palmadas, caricias, pellizcos, roces con cualquier parte del cuerpo aún cuando aparenten ser accidentales
2. insinuaciones sexuales: pueden ser manera directa o indirecta, verbales o a través de expresiones, movimientos, gestos o señas, hechos con la boca, con los ojos, con las manos o cualquier parte del cuerpo; a veces hablando con terceros; mediante una canción; dichos, expresiones populares; albures. Los gestos y otras actividades no verbales pueden ser movimientos con el cuerpo,

cabeza, brazos manos, dedos, cara y ojos al expresar una idea, opinión o emoción.

3. Comentario o chistes de contenido sexual: expresados directa o indirectamente, pueden referirse trato a la persona acosada o como a otra o a un personaje imaginario.
4. Comentarios y/o chistes sobre el aspecto de la persona de su cuerpo, peso, talla, estatura, de sus movimientos, de su vestimenta o bien de su actividad sexual, e igualmente cuando las expresiones se refieren a su cónyuge; lo cual podría ser común con las expresiones consideradas albures o doble sentido.
5. Exhibición de material pornográfico, referido éste a cualquier imagen, por ejemplo en la pantalla de la computadora, una fotografía expuesta o expresamente mostrada al sujeto pasivo; dibujos, libros o revistas, proyecciones.

D. Efectos en la víctima

1) efectos psicológicos y físicos

El hostigamiento y acoso sexual daña la salud física, algunas de sus consecuencias son dolores de cabeza, cuello u otros puntos afectados generalmente por la tensión muscular que se produce por indicios de temor e inseguridad, lo que puede trascender y provocar otros padecimientos que pueden ser: los trastornos gastroduodenales, y la hipertensión. La salud mental se lastima por la inquietud que puede causar enojos, malhumor, depresión, ansiedad y otras consecuencias. En cuanto a la salud social es de considerarse el ambiente poco agradable en que conviven los colaboradores, empleados, empleadas y en general todo el centro de trabajo.

Las personas que son hostigadas por este tipo de conducta quedan expuestas a varios problemas leves o hasta graves, que puede repercutir en la salud física como en la mental, y cuyas consocias pudieran afectar la esfera familiar o sentimental. No debe descartarse, incluso, la posibilidad de que la denuncia del hostigamiento se revierta con una denuncia por difamación perjudicando a la propia víctima.

E. La experiencia concreta frente al hostigamiento y acoso sexual

Las experiencias de las mujeres trabajadoras que han sufrido hostigamiento y acoso sexual tienen elementos comunes:

- La tensión, el temor, la impotencia, la humillación.
- El dilema, al que casi siempre se ven abocadas, de elegir entre renunciar al puesto de trabajo o «aguantar».
- La dificultad de denunciarlo o aun, simplemente, expresarlo y encontrar apoyos.
- La voluntad de olvidar la experiencia o quitarle importancia.

En esta tendencia a disculpar al acosador o minimizar su conducta es común referirse al hecho en sí como una «amenaza que no llegó a la agresión física».

P.ej: es posible responder en términos de igualdad ante una broma dudosa, pero lo cierto es que estas bromas funcionan como auténticas agresiones verbales y, aunque molestan, no pueden ser reconocidas como tales.

Las consecuencias para la víctima de presentar, o no, una actitud coherente y equilibrada pueden ser muy importantes:

- Si denuncia demasiado pronto, se la llamará histérica y perderá credibilidad en adelante.
- Si denuncia demasiado tarde, tendrá que justificar haber aguantado más de la cuenta y, por lo tanto,

- Haber legitimado el comportamiento del acosador. Son varias las razones por las que no se denuncia:

- No parecer exageradas;
- No saber cuándo se está pasando de la camaradería al abuso;
- La costumbre de callarse ante ofensas leves, incluyendo el uso cotidiano de un lenguaje que infantiliza y sexualiza;
- La sensación de estar rechazando una relación de reciprocidad, aunque se sepa, o intuya, que está sustentada en bases falsas.

1) Por su parte, y aunque los hechos demuestren que, también, los hombres trabajadores pueden ser víctimas del acoso, su posición como grupo es muy diferente, en cuanto que:

- Les resulta muy difícil si no imposible verse en tal papel.
- Hacen una interpretación muy diferente de la conducta de acoso sexual en el trabajo.

En unos casos, consideran que se trata de una manifestación violenta del deseo sexual, una conducta desviada cuyo autor es alguien ajeno a ellos, degenerado, inculto o de mayor edad.

En otros, piensan que sólo puede acosar un superior jerárquico, porque entre compañeros el deseo es manifestación de una actitud normal y sana que puede ser, libremente, rechazado por la mujer, aunque reconocen que hay pretendientes más pesados que otros.

2) Las reacciones que se producen en el entorno cuando se conoce un supuesto concreto de acoso sexual hacen necesario reflexionar, entre otras cuestiones, sobre las razones por las que se manifiestan:

- La falta de credibilidad y la búsqueda de razones ocultas en la denuncia de la mujer (venganza, rencor, cálculo, etc.);
- Se culpabiliza a la víctima del acoso que está sufriendo. Y, además, la reflexión se debe extender a la oportunidad de:
- Mantener la ilicitud de una conducta que, en alguna manera, puede considerarse que está siendo tolerada;
- Calificar como acoso sexual en el trabajo una conducta o situación no percibida, como tal, por la propia víctima, pero sí por su propio entorno laboral.

SECCIÓN 3

A. Medidas de prevención

Campaña general para mostrar, mediante vídeos, carteles y folletos, que el trabajo está saturado de valores masculinos que responden a un orden social superado y que impide la plena incorporación de las mujeres.

Adopten las siguientes medidas:

- 1.- Publicar una declaración de principios sobre el acoso sexual en el trabajo, que precise que todas las empleadas y empleados de la empresa tienen derecho a trabajar en un ambiente exento de dichos comportamientos; que el acoso no será permitido ni tolerado en el centro de trabajo; que los superiores jerárquicos tienen la obligación positiva de asegurar que no se producen hechos constitutivos de acoso sexual; que todas las trabajadoras y Trabajadores tiene la obligación de velar por que sus compañeras y compañeros sean tratados con respeto y dignidad.
- 2.- Organizar una labor de formación de los mandos medios y de los empleados y empleadas en general para que comprendan mejor el problema y asegurarse de que todos ellos son conscientes de la entidad, gravedad y consecuencias del problema, y asegurarse de que todos ellos son conscientes de las políticas y procedimientos adoptados en prevención del acoso y de su sanción.
- 3.- Crear la figura de la Asesora para la igualdad de oportunidades en temas de acoso y hostigamiento sexual, como asesora técnica capacitada específicamente en temas en la materia , cuya tarea será atender a las personas víctimas del mismo e iniciar los procedimientos informales y formales que se precisen.
- 4.- Establecer un procedimiento en el Supremo Tribunal de Justicia, especial para la solución de conflictos por acoso sexual, que tendrá carácter urgente y se tratará con seriedad, delicadeza y privacidad. En su tramitación se tendrá en cuenta de forma prioritaria la voluntad de la trabajadora para definir su futuro en el seno de la dependencia, sin que pueda ser sometida, en contra de su voluntad, a modificaciones de sus condiciones de trabajo.

5.- Tipificar el acoso sexual como falta o infracción disciplinaria, grave o muy grave, estableciendo las sanciones oportunas.

6.- Establecer y poner en conocimiento del personal los procedimientos que existen en la institución para presentar quejas a fin de obtener ayuda y soluciones inmediatas, garantizando que ninguna empleada ni empleado será objeto de represalias por haber utilizado dichos procedimientos.

a).- Todas las empleadas y empleados tengan conocimiento de los procedimientos formales e informales establecidos por la institución, órganos administrativos y judiciales para poder actuar frente a actos de Acoso y hostigamiento sexual.

b).- Todas las empleadas y empleados que declaren haber sido víctimas de este Tipo de actos puedan entablar acciones judiciales o acciones administrativas, procurando que no sea objeto de una publicidad injustificada y que no entrañe injerencias en la vida privada de las empleadas y empleados que hacen valer sus derechos.

c).- Todas las empleadas y empleados que hayan presentado queja en el seno de la institución o procedimiento judicial por haber sido víctimas de situaciones de acoso y hostigamiento sexual serán protegidos e modificaciones de las condiciones de trabajo o cualquier otro tratamiento perjudicial.

B. Medidas de sensibilización

Campaña general para mostrar, mediante vídeos, carteles y folletos, que el trabajo está saturado de valores masculinos que responden a un orden social superado y que impide la plena incorporación de las mujeres.

Así mismo, el Supremo Tribunal de Justicia deberá considerar con sus empleadas y empleados medidas, lo siguiente:

a).- Qué todas las empleadas y empleados tengan conocimiento de los procedimientos formales e informales establecidos por la institución, para poder actuar frente a actos de hostigamiento y acoso sexual.

b).- Qué todas las empleadas y empleados que declaren haber sido víctimas de este tipo de actos puedan entablar su correspondiente queja o en su caso, acciones judiciales, procurando que no sea objeto de una publicidad injustificada y que no entrañe injerencias en la vida privada de las empleadas y empleados que hacen valer sus derechos.

c).- Qué todas las empleadas y empleados que hayan presentado queja en el seno de la institución o procedimiento judicial por haber sido víctimas de situaciones de hostigamiento y acoso sexual serán protegidos/as e modificaciones de las condiciones de trabajo o cualquier otro tratamiento perjudicial.

C. información y formación

Serán las áreas de recursos humanos de las dependencias, que a través de los medios con los que cuente las instituciones se dará cumplida información de todo lo relacionado con el hostigamiento y acoso sexual.

Información

La ruta crítica de actuación deberá difundirse a través del Portal de las instituciones u otro medio que tengan para tal fin.

Formación.-

Las instituciones motivarán a los trabajadores/as para asistir a cursos de formación relacionados con habilidades sociales, asertividad, comunicación, organización del trabajo, dinámica de grupos, creación de equipos de trabajo, control y gestión del estrés etc. , que redundará en la mejora del clima laboral.

D. Mejora del entorno de trabajo.

Las campañas de información, formación y sensibilización tienen como objetivo la mejora del entorno laboral y la creación de un ambiente de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de hostigamiento y acoso sexual.

SECCIÓN 4

I. Principios generales

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las instituciones se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de hostigamiento y acoso sexual, es por ello, que las instituciones públicas, deben considerar lo siguiente:

- » Reconozcan que los comportamientos que puedan entrañar hostigamiento y acoso sexual son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los causes previstos en este Protocolo.
- » Reconocer que la legislación vigente en materia de igualdad viene a subsanar una discriminación en que las mujeres han sido claramente perjudicadas, esta agenda será de aplicación en las instituciones del gobierno estatal.
- » Las dependencias deberán de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de hostigamiento y acoso sexual, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- » Se deberá tratar con dignidad a toda persona trabajadora. Las instituciones públicas, en su caso, se deben de comprometer en crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito. Como primera acción es importante, y oportuno regular expresamente la problemática del hostigamiento y acoso

sexual en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan substanciales como el de no discriminación –conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

Los anteriores planteamientos llevan a cabo la causa de entender que el hostigamiento y acoso sexual no es tanto una cuestión de sexualidad – a pesar de que se manifiesta precisamente a través suyo- como, principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo –con independencia que posteriormente se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos. La persecución sexual se concibe como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

En esencia, entonces, la persecución sexual discrimina fundamentalmente a un grupo –las mujeres-, sobre la base de su sexo, y constituye un comportamiento que afecta y grava decididamente su estatuto como trabajadoras, por lo cual representa un obstáculo serio para su integración y permanencia en el mercado laboral, ya que las limita de una manera en que los hombres no se ven normalmente limitados, y este hecho contradice el principio de igualdad. Las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual serán sancionadas como falta grave o muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista la prevalencia de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador. Otra acción importante será dar publicidad de la posición de la institución para prevenir las situaciones de hostigamiento y acoso sexual y para facilitar la denuncia de los casos existentes. Las dependencias dentro de su ámbito de aplicación generarán una estrategia para dar a conocer la presente Agenda para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

SECCIÓN 5

A. Mecanismos formales e informales para atención en casos por hostigamiento y acoso sexual.

1.- La asesoría y la queja: posibilidades antes de una queja.

a). La asesoría

Como su nombre lo indica, es un mecanismo para informarse sobre el hostigamiento y acoso sexual y los medios para prevenirlo, sancionarlo y erradicarlo. Cualquier persona puede realizar una consulta o asesoría ante la/ enlace de género de la institución, ya sea porque está enfrentando conductas de este tipo o simplemente porque desea conocer más acerca del tema.

Para realizar una consulta/asesoría no es necesario identificarse, puede realizarse de manera anónima o bien puede ser realizada por terceras personas; es decir por quienes conocen una situación pero no les afecta directamente.

Los medios para realizar consultas ante el enlace de género de la institución son: por teléfono, personalmente en las instalaciones de la dependencia, por correo electrónico o por carta dirigida a la Coordinadora/coordinador de la Comisión Institucional de Asesoría para casos del Hostigamiento y acoso Sexual de la institución.

b). La queja

Cuando la persona se resiste a denunciar o no se encuentra emocionalmente preparada todavía para someterse al proceso que deriva de una denuncia, se puede presentar una queja. El mecanismo permite activar medidas para que la situación de hostigamiento sexual se detenga, tales como la coordinación con autoridades de su

institución o en su caso con la enlace de género o Comisión institucional de Asesoría donde tiene lugar la situación.

Esta coordinación se realiza entre el enlace de género y la Comisión Institucional de Asesoría o en su caso, la dirección o jefatura inmediata de la persona que presuntamente hostiga. Las acciones se pueden implementar son diversas, dependiendo del contexto y condiciones en que ocurre el hostigamiento sexual. Por ejemplo, sensibilización y capacitación del personal de la oficina en contacto con la situación, colocar material informativo en las áreas donde ocurre el hostigamiento, hablar con la persona que presuntamente hostiga sobre su comportamiento en la oficina y cómo éste se percibe como ofensivo.

B. Procedimiento formal para la atención inmediata a los casos por hostigamiento y acoso sexual al interior de el Supremo Tribunal de Justicia.

2.1 RUTA CRÍTICA. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

a) Principios rectores.

Este protocolo de intervención se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad que emana de la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres y la Ley General de Acceso a las mujeres a una Vida libre de violencia, así como la Ley para la Equidad de Género para el Estado de Tamaulipas, la Ley para prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Tamaulipas, las cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas y mecanismos como éste para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones

Unidas sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer.

b) Objetivo.

Establecer las medidas tendientes a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, en las relaciones laborales de la dependencia pública.

c) Ámbito de aplicación.

Comprende las disposiciones de aplicación general, para todos aquellos(as) servidores(as) públicos(as) que presten servicios en el Supremo Tribunal de Justicia, tanto para los (las) que estén laborando actualmente como para los (las) que en el futuro ingresen a la Institución.

d) Manifestaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento y acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- » Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo, de quien la reciba.
- » Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, visibles o invisibles, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo, para quien las reciba.
- » Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- » Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- » Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

e) De la no conciliación.

La queja por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, es inconciliable entre las partes. Una vez recibida la denuncia, la Institución está obligada a darle el trámite debido, para iniciar con el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

f) De la normativa aplicable.

Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará, en lo que no se le oponga, con apego a la normativa vigente para el Estado de Tamaulipas:

- » Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- » Ley para la Equidad de Género para el Estado de Tamaulipas
- » Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el Estado de Tamaulipas
- » Ley de responsabilidades de los servidores públicos

- » Ley del trabajo de los servidores públicos del Estado de Tamaulipas

- » Ley de protección a víctimas del delito para el Estado de Tamaulipas

- » Los principios generales del derecho

g). De la confidencialidad y privacidad del procedimiento.

El expediente y la información en él contenida son confidenciales, excepto para las partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y pruebas que lo conformen.

h). De la no conciliación.

La queja por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, es inconciliable entre las partes. Una vez recibida la denuncia, la Institución está obligada a darle el trámite debido, para iniciar con el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

II. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO.

a). **Se crea la Comisión Institucional de Asesoría** para prevenir y atender casos por hostigamiento y acoso sexual (COIAPA), dicha Comisión se constituirá por:

- » La/el enlace de Género de la institución
- » Un/una representante del área de recursos humanos
- » Un/una representante de la Contraloría Gubernamental
- » Un/una representante del área jurídica

b) **Se reunirá bimestralmente con carácter ordinario**, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de una trabajadora. Es función de la Comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en la institución y las y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en desarrollo del presente Protocolo, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria.

c) **La Comisión Institucional de asesoría (COIAPA)**, solicitará por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. que puedan servir para aclarar el tema.

Asimismo podrán citar a declarar a la persona quejosa y a cuanto empleados/as, jefes sean necesarios.

d) **Con la finalidad de darle un trato más personalizado** a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual, la Comisión nombrará una Asesora para la igualdad de oportunidades en temas de hostigamiento y acoso sexual, que podrá ser la enlace de género en la institución o en su caso quien decida la propia Comisión y/o titular de la institución. Esta persona será una asesora técnica capacitada específicamente en temas de hostigamiento y acoso sexual, cuya tarea será atender a las personas víctimas del mismo e iniciar los procedimientos informales y formales que se precisen, con capacidad de intermediación y propuestas solucionadas.

En la medida que la mayoría de los casos de hostigamiento y acoso sexual son sufridos por mujeres es del todo conveniente que la asesora sea una mujer.

La asesora, con la finalidad de lograr la interrupción de las situaciones de hostigamiento y acoso sexual, dispone de una amplia facultad de acción:

- » Se puede entrevistar con la persona afectada e informarla sobre la modalidad más idónea para afrontarlo; puede reclamar la intervención de otros expertos/as (psicólogas, área jurídica de la institución); mantener reuniones con los implicados para lograr una solución al problema y en consecuencia derecho de acceso al centro de trabajo previa comunicación a la institución. Cuando considere que no es conveniente un procedimiento informal propone otras vías, sin excluir la vía penal si el comportamiento denunciado es un delito. Asiste a la víctima durante todo el procedimiento disciplinario y de denuncia.

e) De (de la) denunciante con carácter de ofendido(a). Se considerará parte en el procedimiento, con todos los derechos inherentes, al(a la) denunciante que sea ofendido(a), por contar con un interés legítimo o un derecho subjetivo que pueda resultar directamente afectado(a), lesionado(a) o satisfecho(a), con el acto final.

El denunciante con carácter de ofendido(a), tendrá los siguientes derechos como parte activa en el procedimiento:

- » Ofrecer la prueba que considere conveniente.
- » Asistir a la recepción de la prueba testimonial y pericial, con derecho a formular las repreguntas que fueren pertinentes.
- » Hacerse presente con un abogado(a), en su caso un(a) representante sindical, debidamente acreditados(as) ante la Comisión Institucional de Asesoría, si así lo desea.
- » Ser notificado(a) de las resoluciones que se dicten, en el lugar señalado al efecto.
- » Oponerse a los actos administrativos y resoluciones, si fuera el caso.

f) El procedimiento será rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad a la persona que lo inicia; no debe poner en duda la intimidad y la dignidad de la trabajadora/trabajador, ni meterse en su vida privada, o en sus costumbres sexuales.

Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas afectadas por hostigamiento y acoso sexual, desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar la resolución de los problemas sin formalidades excesivas. La persona víctima de hostigamiento y acoso sexual, que esté interesada en principio, de forma voluntaria, en seguir un procedimiento informal, puede reclamar la intervención de la asesora en temas de hostigamiento y acoso sexual para tratar su caso.

g). Cuando la persona interesada considere inadecuado la tentativa de solución informal del problema (por su gravedad o la insatisfacción del procedimiento iniciado) iniciará el procedimiento formal. Se pondrá en conocimiento de la Comisión Institucional de asesoría (COIAPA) de la dependencia o sector e intervendrá de inmediato la asesora.

En este caso, con independencia de las acciones legales que se puedan interponer con relación al caso ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno de denuncia por hostigamiento y acoso que pueda haber iniciado de forma voluntaria la persona víctima del mismo, se deberá de efectuar siempre necesariamente por escrito- firmado por la persona víctima de hostigamiento y acoso sexual-, y se hará una exposición detallada de los hechos y de los efectos que han tenido en la persona víctima de hostigamiento y acoso sexual.

h). La presentación de la denuncia implicará que la institución, a través de la Comisión institucional de Asesoría (COIAPA), abra inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que la persecución denunciada continúe, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, por lo cual se articularán las medidas oportunas. En el caso de que una de las propuestas adecuadas a la situación consista en el cambio de puesto de trabajo será la víctima quien tendrá la opción de escoger quien ha de efectuarlo.

i). El expediente tendrá los siguientes puntos:

- » Asunto: Denuncia por hostigamiento y acoso sexual, con base en los tratados internacionales; ley General de acceso a las mujeres a una vida libre se

violencia, y demás normatividad estatal.

- » Nombre y apellidos del(de la) denunciado(a) y ofendido(a)
- » Nombre y apellidos del (de la) denunciante.
- » Lugar de trabajo o servicio al que pertenece el(la) denunciado(a)
- » Lugar en donde se dieron los hechos.
- » Fecha de inicio del procedimiento.

j). A la hora de llevar a término la investigación, no se observará otra formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, y se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos ocurridos.

k) Durante este proceso, que se deberá resolver en un plazo máximo de 7 días, todas las partes que intervengan habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y honorabilidad de las Personas.

l). La constatación de la existencia de hostigamiento y acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la institución.

m) A estos efectos, el hostigamiento y acoso sexual de intercambio se considerará siempre como una falta muy grave. El hostigamiento y acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso. Serán agravantes también: la situación de contratación temporal de la víctima; la reincidencia del acosador; las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

n) El proceso de investigación y resolución del hecho debe ser realizado en un periodo corto, de tres meses, que tienen por fin garantizar que la situación de incertidumbre no se encuentre abierta por mucho tiempo, con las consecuencias sobre los bienes jurídicos que se protegen y la vida e intimidad de las personas involucradas. No obstante es necesario aclarar, que el término de tres meses es un término ordenatorio cuyo incumplimiento no puede interpretarse como preclusivo de la acción, dado que no tienen carácter de caducidad o prescripción que limite la acción y el derecho de las personas víctimas de reivindicar la violación a sus derechos.

o) De la aplicación de medidas cautelares. La autoridad con facultades para hacerlo y/o titular de la institución podrá ejercer su potestad de separar temporalmente a la persona denunciada de su puesto de trabajo, como una medida cautelar, o proceder a su traslado a un lugar diferente al sitio donde normalmente desempeña sus funciones.

Si el (la) denunciante solicita la aplicación de esa medida cautelar, corresponderá a la autoridad inmediata, o a quien haya iniciado el procedimiento, resolver dicha petición. Si se deniega la petición deberá razonar a su vez, su posición, y cabrán contra ésta los recursos ordinarios que el derecho público prevé.

Podrá ser también parte de las medidas cautelares, la permuta y la prevención al(a) denunciado(a) de no acercarse ni comunicarse, en modo alguno, con el (la) denunciante y ofendido(a) ni con los testigos. La aplicación de la última medida cautelar, no excluye las anteriores.

En caso de que el (la) denunciante con carácter de ofendido(a) considere necesario su traslado temporal a otra área dentro de la Institución, podrá solicitarlo ante la autoridad facultada para hacerlo.

Toda medida cautelar deberá ser debidamente fundamentada por parte de la autoridad con facultades para hacerlo.

p).- Seguimiento de las actuaciones y medidas a adoptar

Las actuaciones que el informe de la Comisión Institucional de Asesoría (COIAPA) recomiende adoptar se llevaran a cabo a la mayor brevedad y adoptará en forma de Acuerdo que será dirigido al área de recursos humanos y/o titular de la institución.

q) La instrucción del expediente finalizará con un Informe de la COIAPA, en el plazo máximo de 30 días, a contar desde el siguiente a la presentación de la denuncia.

El informe se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para atenderlas, en estricta confidencialidad.

r) De la valoración de la autoridad inmediata y/o titular de la institución. La autoridad inmediata y/o titular de la institución analizará, en el plazo determinado, conforme a la lógica, la experiencia y la sana crítica, el expediente de la recomendación disciplinaria de la Comisión Institucional de Asesoría, con el fin de determinar si procede o no una sanción. La decisión de la autoridad inmediata y/o titular de la institución deberá ser razonada y justificada; y, además, notificarse a las partes.

s) De las sanciones. Las personas a quienes se les compruebe haber incurrido en hostigamiento y acoso sexual, serán sancionadas, según la gravedad de la falta, con:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión sin goce de salario.
- c. Despido sin responsabilidad patronal
- d. Las consideradas por la normatividad estatal

II. Procedimiento externo:

Una vez finalizada la instrucción interna, si la/el reclamante no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo podrá solicitar de la Comisión Institucional de Asesoría el informe emitido al respecto al objeto de presentarlos, ya sea ante el Instituto de la Mujer tamaulipeca, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 32 de la Ley para la equidad de Género en Tamaulipas o en su caso ante la Comisión de

Derechos Humanos del Estado que de acuerdo a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en su artículo 9, tiene atribuciones para integrar y resolver los expedientes de queja o denuncias sobre la materia, con base en sus atribuciones, principios y procedimientos, proporcionando asesoría necesaria y suficiente y los medios idóneos para prevalecer el respeto a los derechos y libertades, en forma específica a lo enunciado en el inciso 0 ") Ofender, ridiculizar, hostigar o promover la violencia en su contra a través de mensajes e imágenes en los medios de los medios de comunicación. Asimismo, independientemente la parte quejosa podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

SECCIÓN 6

Procedimiento de actuación, plan de acción y su ruta crítica correspondiente.

A. Procedimiento de actuación

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Se Publica el pronunciamiento en contra del hostigamiento y acoso sexual	La o el Titular de la Dependencia a través de la Oficialía Mayor o equivalente de la institución	5 días hábiles
CONSTITUCIÓN DE LA COMISION INSTITUCIONAL			
2	Designa a las personas que integrarán la Comisión.	Titular de la Dependencia	5 días hábiles
3	Instala la Comisión en sesión del Pleno, estableciendo en acta las funciones correspondientes para cada una de las personas que lo integran (anexo 2). Entrega carta de confidencialidad para firma de las/os integrantes.	Titular de la Dependencia Entidades de la APF	5 días hábiles

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Pronunciamiento en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.	En el pronunciamiento se deberá estipular que: a) La Dependencia/Entidad está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual. b) Se investigarán todas las quejas c) Se tomarán medidas disciplinarias.
Nombramientos	La Comisión institucional deberá estar conformada por áreas estratégicas de la institución.
Acta de constitución del Comisión y carta de confidencialidad.	Carta de confidencialidad es un documento en formato libre.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
ATENCIÓN A QUEJA			
4	La o el servidor público presenta una queja	Servidora o Servidor Público	1 día hábil
5	No presenta la queja en forma escrita, se le exhorta para que la realice por escrito	Consejera/o designado(a) para recibir quejas	
6	No decide presentarla por escrito.- La persona designada para recibir queja, toma nota del caso en el libro de registro de quejas, con la finalidad de crear antecedente, sin que de inicio a trámite. Fin del Procedimiento.	Consejera/o designado(a) para recibir quejas	
7	Si.- Pide que se levante la queja a través del formato de levantamiento de quejas (anexo 3) por hostigamiento y acoso sexual.	Servidor/a Público	

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Queja	La queja podrá ser por escrito y/o verbal. Podrán presentar quejas terceras personas las cuales serán testigos(as) directas del caso.
Orientación	En la orientación se deberán explicar: a).- Las ventajas de ejercer sus derechos; b).- Informará a la persona de que se trata de una acusación seria que se atenderá de forma eficiente, segura, discreta, garantizándole siempre su seguridad dentro del sitio de trabajo y que por el contrario los casos en los que se trate de falsas acusaciones, las medidas administrativas podrán ser en su perjuicio. c).- Orientación de las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su queja o en su caso la alternativa de solución mediante otras vías de resolución (métodos Informales de resolución).
Libro de registro de quejas	En este caso se podría dar una asesoría general de acuerdo a lo que solicite la persona en situación de hostigamiento o acoso sexual.
Formato de levantamiento de quejas	Requisita formato de levantamiento de quejas por hostigamiento y acoso sexual

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS			
8	Inicio de acciones de investigación: Cita a personas que laboren en el mismo sitio que la persona ofendida, preguntándoles de manera verbal y personal el tipo de actitudes o relación de compañerismo, para poder ratificar o en su caso desmentir los hechos, sin darles detalle de lo sucedido. Registra en formato.	Personas integrantes de la Comisión	5 días Hábiles
9	Cita a la persona presuntamente como hostigadora o acosadora y le comunica las medidas de prevención o cautelares establecidas por el comité. Registra en formato	Personas integrantes de la comisión	
10	Entrevista a la persona presuntamente hostigadora o acosadora con la finalidad de escuchar su versión y que haga uso de su derecho de réplica y no dejarlo(a) en estado de indefensión. Registra en formato	Personas integrantes de la Comisión	5 días Hábiles
11	Requisita formato de levantamiento de quejas y registro en libro.	Consejera/o designado(a) para recibir quejas	1 día Hábil

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Formato libre	<p>Durante la investigación no deberá confrontar o carear a las personas involucradas.</p> <p>Deberán guardar suma discreción durante y después de concluido el proceso de investigación.</p> <p>En el caso de no cumplimiento de las anteriores políticas se harán acreedores a sanciones administrativas correspondientes.</p> <p>Actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia.</p> <p>Se sugiere considerar formato ejemplo de la toma de la declaración de una/un testigo/a (protocolo de intervención)</p>
Formato libre	Se deberá recomendar por escrito a la persona hostigadora o acosadora se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida, en caso contrario siendo estas de cualquier tipo se le sancionará administrativamente.
Formato libre	Esta persona tendrá derecho a realizar todas las aclaraciones que considere pertinente por escrito y firmadas, para que sean dirigidas a las y los integrantes de la Comisión.
Formato de levantamiento de quejas	Se deberá firmar el Formato de levantamiento de quejas por la o el Consejero(a) designado(a) para recibir quejas y por la Servidor/a Público.
Libro de registro de quejas	Se deberá asignar y registrar un número de folio y/o número de expediente en el libro de registro de quejas.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
12	Integra informe de investigación. (Registra en formato)	Personas integrantes de la Comisión	4 días Hábles
CONVOCATORIA A COMISION INSTITUCIONAL			
13	Se convoca al Pleno del Comisión para la presentación y resultado de los casos analizados y se registra en acta	Comisión Institucional	5 días Hábles
ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE INVESTIGACIÓN ANTE EL PLENO DE LA COMISIÓN			
14	Expone en Pleno el o los casos presentados.	Representante de la Comisión que recibe las quejas.	1 día hábil

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Informe de Investigación. Formato libre	El Informe de investigación deberá contener: La narración de los hechos estableciendo fechas, nombre de las y los testigos del caso, así como de las personas a las que se entrevistó. Declaración de la persona hostigadora o acosadora. Medidas cautelares informadas. Elementos constitutivos encontrados.
Convocatoria (Formato libre) Acta de sesión de la Comisión	Anexo a la convocatoria se deberán de incluir los documentos correspondientes a los casos o al caso presentado y la siguiente Orden del Día: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Lista de Asistencia ◦ Establecimiento del quórum ◦ Revisión de acuerdos de la sesión pasada ◦ Presentación de informes de investigación. ◦ De acuerdo a los informes presentados se determinan las acciones a realizar, medidas disciplinarias y/o sanciones que ala autoridad competente deberá aplicar de acuerdo a la competencia y gravedad del caso ◦ Acuerdos de la sesión ◦ Cierre de la Sesión
Informe de investigación	Presentación de/ los informes de investigación haciendo la narración de los hechos; propuesta de medidas preventivas y/o cautelares

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
15	A partir de los elementos constitutivos se proponen y determinan las órdenes de protección a través de medidas preventivas y/o cautelares.	Las y los integrantes de la Comisión	1 día hábil
16	Presenta informe de investigación para cada caso, y se establecen las propuestas atendiendo a las reglas para la imposición de sanciones, de acuerdo a la gravedad del caso.	Representante de la Comisión que recibe las quejas	1 día.
17	Analizan y determinan los elementos constitutivos del hostigamiento o acoso sexual que dieron lugar a los casos de acuerdo a los informes de investigación presentados	Las y los integrantes de la Comisión	1 día hábil
18	No Procede: Realizan informe y se turna mediante escrito a la unidad administrativa que corresponda y al titular de la institución. Fin del Procedimiento	Personas integrantes de la Comisión que recibe la queja	

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Medidas preventivas Medidas cautelares	En su caso estas medidas podrán ser : -Las que apliquen del Título II; Capítulo VI; De las órdenes de protección de la Ley General Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Las determinadas por las comisiones, como: -Medidas preventivas: Trasladar del lugar de trabajo a la persona ofendida. -Permitir la ausencia con goce de sueldo mientras la queja este investigándose. -Medidas Cautelares: Recomendarle por escrito a la parte acusada se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida. -Acercarse a la persona quejosa, para cualquier acto o situación. -Tratar de comunicarse por sí o por interpósita persona con la quejosa.
Informe de investigación	El Informe de investigación deberá contener: La declaratoria de existencia del caso, medidas de protección y propuesta de sanciones. Estas podrán ser las establecidas en Ley Estatal de los Servidores Públicos.
Conclusiones de los informes de investigación	De acuerdo a los informes presentados se determinan las acciones a realizar; medidas disciplinarias y/o sanciones que la autoridad competente deberá de aplicar de acuerdo a la competencia y gravedad de caso. Elaborar las conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia y remitir a las autoridades competentes la aplicabilidad de la sanción administrativa.
Informe (Formato libre)	Se fundamentará y motivará la respuesta de la no procedencia de la queja y turno para la unidad administrativa correspondiente. En el caso de falsa acusación se dará vista al titular de la institución para que determine lo procedente en el caso.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
19	Si Procede.- Elaboran y firman el informe de investigación para cada caso.	Personas integrantes de la Comisión que recibe la queja	
20	Firman el Informe final para cada caso, establecen los acuerdos y realizan cierre de sesión	Las y los integrantes de la Comisión	
21	Se turna el expediente para cada caso con la finalidad de que determine la aplicabilidad de la sanción administrativa.	Las y los integrantes de la Comisión	1 día hábil.
22	Se revisan las conclusiones del informe final y determina la resolución final de la/las quejas presentadas		
SEGUIMIENTO A LOS CASOS			
23	Vigilan y dan seguimiento a la aplicación de las medidas de protección (medidas preventivas y cautelares) y aplicación de las sanciones en su caso.	Personas integrantes de la Comisión	Permanente
FIN DEL PROCEDIMIENTO			

PRODUCTOS	Políticas de actuación
Informe de Investigación firmado (Formato libre)	Se deberá realizar un informe para cada caso.
Informe final	Se deberá realizar un informe final para cada caso: Se turna mediante oficio la resolución final al o la titular de la institución. Se turna mediante oficio las conclusiones de informe final
Copia del Expediente	El expediente quedará conformado por: Formato de levantamiento de quejas por hostigamiento y acoso sexual. Actas de las sesiones de la Comisión. Informe de Investigación. Informe Final.
Resolución final	Se turna mediante oficio la resolución final al o la titular de la institución. Notifica mediante escrito la resolución final al acosador/a y/o Hostigador/hostigadora Notifica mediante oficio a persona que presenta la queja.

B. Ruta crítica de Atención

Factor: IX HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
OBJETIVO	Eliminar el hostigamiento sexual a través de la promoción de valores y prácticas de respeto entre mujeres y hombres en las instituciones
ESTRATEGIA	1.-Instrumentar campañas entre el personal para reforzar la idea de que el hostigamiento sexual es una conducta inaceptable y sancionable.
LÍNEA DE ACCION	1. Diseñar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual que incluya temas de masculinidad y derechos humanos
Acción Específica:	Sensibilizar sobre las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual y promover que su denuncia se realice sin temor a represalias. Contar con un programa de capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual para reconocer las diferencias entre acoso y hostigamiento sexual, la prevención, orientación y atención dirigido a todos los niveles de puestos de la dependencia.
Fecha Inicial:	2011-05-01
Fecha Final:	2012-11-31
Área Responsable:	DRH
Meta:	Contar con un programa de sensibilización y capacitación operando
indicadores	Número de sensibilizaciones y capacitaciones realizadas al personal de la dependencia Programa de capacitación operando

ESTRATEGIA	Eliminar el hostigamiento y acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de el Supremo Tribunal de Justicia.
Línea de Acción:	Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en las demás dependencias del gobierno estatal.
Acción Específica:	Desarrollar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados por acoso y hostigamiento sexual en el Supremo Tribunal de Justicia.
Fecha Inicial:	2011-06-04
Fecha Final:	2013-11-29
Área Responsable:	Dirección de Recursos Humanos
Meta	80% de los casos atendidos
Indicadores	Procedimiento de denuncia funcionando Número de casos atendidos
Estrategia:	Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual
Línea de Acción:	Diseñar y difundir gráficamente en áreas estratégicas la definición del hostigamiento y acoso sexual.
Acción Específica:	Difundir e implementar al interior de el Supremo Tribunal de Justicia, la acciones de prevención y atención a realizar.
Fecha Inicial:	2011-08-30
Fecha Final:	2012-06-01
Área Responsable:	Dirección de Recursos Humanos
Meta	Procedimiento de denuncia difundido
Indicador	Número de campañas de difusión Número de acciones difundidas

C. Programa general de trabajo a corto plazo.

METAS	ESTRATEGIAS	ALCANCE	TIEMPOS
Revisa el diagnóstico sobre esta problemática, con el fin de realizar una valoración profunda y decir acciones correctivas específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar a detalle los resultados de la encuesta de cultura institucional. 	Todas las áreas de la Secretaría	2011
Definir un procedimiento para la atención al problema de acoso y hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el marco normativo. • Revisar la ruta crítica propuesta por el Instituto de la Mujer Tamaulipeca para la instrumentación del procedimiento contra el hostigamiento sexual. • Diseñar el procedimiento y validarlo con las instancias correspondientes. 	Darlo a conocer al personal. Todas las áreas de la Secretaría	2011
Realizar un programa de sensibilización al personal acerca de la problemática de hostigamiento sexual con el fin de prevenir y erradicar dicha Conducta.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de talleres de sensibilización y capacitación en equidad de Género y masculinidad. • Realizar difusión interna utilizando los diversos medios de la Institución (intranet, Revisas, postres, etc.) 	Todas las áreas de la Secretaría.	2011

Realizar campaña de difusión para combatir el lenguaje discriminatorio y mejorar el clima laboral.	Realizar difusión interna utilizando los diversos medios de la Institución (intranet, revisas, postres, etc.)	Todas las áreas de la Secretaría	2011
Crear la Comisión Institucional de orientación e información sobre hostigamiento sexual	Integrar un grupo de trabajo multidisciplinario para que atienda y asesore a las víctimas de hostigamiento sexual	Todas las áreas de la Secretaría	2011