

## **LINEAMIENTOS POR LOS QUE SE REGULA, ATIENDE E INSTRUMENTA EL PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL AL INTERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 1°.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las directrices que permitan regular, atender e instrumentar las quejas y denuncias de los posibles casos en materia de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral que se presenten al interior del Tribunal Electoral del Estado con la finalidad de garantizar un ambiente laboral igualitario, inclusivo, respetuoso, pacífico y libre de violencia.

Su aplicación se realizará a partir de una interpretación basada en derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género.

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 2°.** Asimismo, tienen como objetivos específicos:

- I. Identificar las quejas o denuncias que se presenten en materia de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral;
- II. Dar seguimiento a las quejas o denuncias que se presenten en el Tribunal Electoral del Estado, de las cuales presuntamente se evidencien actos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- III. Regular las facultades y las reglas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad y No discriminación, como autoridad especializada facultada para prevenir, investigar y erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral entre el personal que labora en este órgano jurisdiccional;
- IV. Generar indicadores sobre los casos que se atiendan en la materia y permitan diseñar estrategias que inhiban la reproducción de conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- V. Establecer las pautas de registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, a fin de permitir su análisis e identificación de patrones que ayuden a generar conciencia sobre la importancia de erradicar este tipo de conductas; **y,**

- VI. Propiciar al interior del Tribunal Electoral del Estado un ambiente laboral inclusivo, paritario, respetuoso y pacífico; y,
- VII. Establecer los mecanismos operativos del buzón naranja, como medida de modernización y fortalecimiento del acceso efectivo a la justicia laboral con enfoque de género.

**Artículo 3°.** Para efectos de los presentes *Lineamientos* se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** También conocido como (*mobbing*) son los actos o comportamientos en el entorno del trabajo, o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas con el fin de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla o para agredir, controlar o demeritar. Dicha conducta suele exteriorizarse a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
- II. **Acoso sexual:** Conducta no deseada de naturaleza sexual que puede presentarse en el ámbito laboral, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora que hace que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada por las manifestaciones de carácter sexual, que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Autoridad de primer contacto:** La Coordinación de Género y Derechos Humanos del Tribunal Electoral del Estado será la encargada de la recepción de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior de este Órgano Jurisdiccional.
- IV. **Comisión:** Comisión de Igualdad y No Discriminación del Tribunal Electoral del Estado.
- V. **Contraloría:** Órgano Interno de Control del Tribunal Electoral del Estado.
- VI. **Coordinación:** Coordinación de Género y Derechos Humanos del Tribunal Electoral del Estado.
- VII. **Discriminación:** Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir,

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, identidad de género, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

- VIII. **Hostigamiento:** Es el ejercicio del poder en donde existe una relación de subordinación formal, es decir, quien comete las agresiones tiene un puesto jerárquicamente superior respecto de quien las recibe, dichas conductas atentan contra la autoestima, salud física o mental, integridad, libertad y seguridad de la víctima.
- IX. **Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad, la cual se da en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede en el ámbito laboral. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.
- X. **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias, identidad sexual, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- XI. **Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y

oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así, toda forma de discriminación.

- XII. **Interseccionalidad:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersecan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades
- XIII. **Lineamientos:** Lineamientos por los que se Regula, Atiende e Instrumenta el Procedimiento Disciplinario en Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral al Interior del Tribunal Electoral del Estado.
- XIV. **Misoginia:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas, que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujer.
- XV. **Persona servidora pública:** aquella que desempeña un empleo o cargo en el *Tribunal*.
- XVI. **Perspectiva de Género:** La metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- XVII. **Pleno:** Pleno del Tribunal Electoral del Estado.
- XVIII. **Presunta persona agresora:** Persona servidora pública que presuntamente inflige alguna de las conductas establecida en estos Lineamientos.
- XIX. **Presunta víctima:** Persona servidora pública que, presuntamente, directa o indirectamente ha sufrido el menoscabo de sus derechos al ser objeto de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral;
- XX. **Protocolo:** Protocolo de actuación frente a casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior del Tribunal Electoral del Estado.
- XXI. **Recursos Humanos:** La Jefatura de Recursos Humanos del Tribunal Electoral del Estado.

XXII. **Tribunal:** Tribunal Electoral del Estado.

XXIII. **Violencia laboral:** Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de una persona servidora pública que pueden dañar su integridad o salud física o emocional. Se materializa en la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 4°.** En la aplicación de los Lineamientos se deberán considerar los siguientes principios:

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. Perspectiva de género e interseccionalidad;
- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Igualdad sustantiva y no discriminación;
- VII. Presunción de inocencia;
- VIII. No revictimización; y,
- IX. Celeridad.

## **CAPÍTULO II**

### **De las acciones de prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral**

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 5°.** Para prevenir, detectar y atender los casos relacionados con hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, se integrará una Comisión, la cual se organizará para la realización de acciones que tengan como objeto prevenir y disuadir estas conductas, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Además, la Comisión podrá emitir recomendaciones internas de mejora institucional, y podrá realizar la difusión de mensajes de cero tolerancia a conductas de violencia u hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Las acciones preventivas deberán tener un enfoque diferenciado e interseccional, considerando factores de riesgo como edad, género, identidad u orientación sexual, condiciones de discapacidad, nivel jerárquico, área de adscripción, entre otros.

**Artículo 6°.** Se realizará una campaña, cada seis meses, con la finalidad de dar difusión a los temas relacionados con las conductas descritas en los presentes Lineamientos, con lo cual se buscará fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar dichas conductas.

**Artículo 7°.** Asimismo, la Coordinación y el área de Recursos Humanos realizarán las encuestas necesarias para conocer la percepción del clima laboral del personal del Tribunal, las cuales deberán realizarse por lo menos una vez al año.

### **CAPÍTULO III**

#### **De las conductas**

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 8°.** Las personas servidoras públicas deberán conducirse con respeto hacia las demás personas que integren el Tribunal, sin realizar acciones o comportamientos que constituyan conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, o cualquier otra forma de violencia que atente contra los principios de igualdad, integridad y dignidad humana.

**Artículo 9°.** Las conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual y/o laboral son, de forma enunciativa más no limitativa, las siguientes:

- I. En el aspecto sexual:
  - a) Presentar contacto físico no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la presunta víctima;
  - b) Realizar observaciones de contenido sexual indeseadas, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la presunta víctima;
  - c) Formular expresiones verbales o corporales que, disfrazadas de bromas, piropos o comentarios, hagan mofa de la apariencia personal o del cuerpo de la presunta víctima;

- d) Realizar comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar daño físico, psicológico o sexual a la presunta víctima;
  - e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
  - f) Formular expresiones que denigren a la presunta víctima o pretenda colocarla como objeto sexual;
  - g) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida, orientación o preferencia sexual de la presunta víctima;
  - h) Imponer una carga laboral a la presunta víctima que no corresponda a sus funciones y encomiendas institucionales, incremente su jornada de trabajo sin justificación alguna, ignore su presencia, le excluya de actividades de las que debe tomar parte, deteriore su imagen o divulgue contra ella lenguaje peyorativo; lo anterior como represalias a la negativa de favores sexuales.
  - i) Enviar cartas, mensajes, o realizar llamadas telefónicas de naturaleza sexual o amorosa a la presunta víctima; o,
  - j) Ejecutar conductas invasivas del espacio vital de la presunta víctima.
- II. En el aspecto laboral:
- a) Ejecutar cualquier conducta que afecte el empleo, sus términos y condiciones, así como las oportunidades de crecimiento de la presunta víctima;
  - b) Ejercer presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objeto de que la presunta víctima abandone su empleo;
  - c) Implementar vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, en el área en la que se desempeñen las labores de la presunta víctima, inclusive con cámaras de video;
  - d) Exhibir conductas, públicamente, que ridiculicen o hagan mofa de una persona servidora pública del Tribunal;
  - e) No asignar tareas o asignar tareas imposibles de cumplir, o de forma excesiva a la presunta víctima;
  - f) Negar la palabra o ignorar a la presunta víctima cuando esté presente;
  - g) Realice críticas o amenazas a la presunta víctima, tanto en temas laborales, como personales;

- h) Gritar o insultar a la presunta víctima; o,
- i) Cualquier hecho similar que tenga como objeto el llevar a la presunta víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

**Artículo 10.** De acuerdo a la posición de la presunta persona agresora, se establecen las siguientes formas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral:

- I. **Vertical ascendente:** Se presenta cuando una o varias personas, en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura del Tribunal, acosan a una persona que se encuentra en una posición superior;
- II. **Vertical descendente:** Se desarrolla cuando una persona de una posición jerárquica superior, hostiga a una persona dependiente o subordinada;
- III. **Horizontal:** Corresponde a la que se puede presentar entre compañeras y compañeros de trabajo que se encuentren en una posición similar o equivalente dentro de la estructura del Tribunal;
- IV. **Mixto:** En este supuesto se configura una situación de complicidad entre varias personas agresoras, por lo cual el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral podría ser vertical ascendente y/o descendente y/u horizontal.

**Artículo 11.** Las conductas descritas en los presentes Lineamientos podrán ser consideradas de grado leve, medio o grave, de conformidad con lo siguiente:

- I. **Leve:** Se refiere a conductas no verbales y sin contacto físico, a través de acercamientos excesivos, insinuaciones, gestos lascivos o muecas.
- II. **Medio:** Son conductas verbales y sin contacto físico, ya sea de manera personal, a través del teléfono u otro medio electrónico, como amenazas, intimidación, palabras que discriminen y/o atenten contra la dignidad de la presunta víctima, chistes o conversaciones de contenido sexual, piropos, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual; y,
- III. **Grave:** Estas conductas se manifiestan de manera verbal y con contacto físico, entre las que se incluyen abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, solicitar con insistencia que la presunta víctima acceda a sostener actos de carácter sexual, presiones o amenazas de contenido sexual a cambio de mejores oportunidades de empleo, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

## **CAPÍTULO IV**

### **De la Comisión**

**Artículo 12.** La Comisión será la encargada de conocer y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten al interior del Tribunal.

**Artículo 13.** La Comisión tendrá la facultad suficiente para brindar asesoría con el objetivo de prevenir y atender los casos descritos en estos Lineamientos.

**Artículo 14.** Las quejas o denuncias que conozca la Comisión deberán atenderse respetando el principio de celeridad, vigilando en todo momento el interés de la presunta víctima.

**Artículo 15.** Para el correcto funcionamiento de la Comisión, se integrará por tres personas de diversas áreas del Tribunal, y su estructura será de la siguiente manera:

- a) Titular de la Coordinación;
- b) Titular de la Defensoría Jurídica del Tribunal; y,
- c) Titular del Departamento de Recursos Humanos.

**Artículo 16.** La Comisión será presidida por la persona titular de la Coordinación, quien organizará las actividades relacionadas con el correcto funcionamiento de esta. Asimismo, se encargará de convocar a las reuniones.

**Artículo 17.** Las personas integrantes de la Comisión no deben contar con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, y deberán firmar una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad que deben tener en los casos que se les presenten. La persona que incumpla lo establecido en este artículo podrá ser retirada de su cargo y/o sancionada con una amonestación que se agregará en su expediente, sanción que se aplicará de acuerdo a la gravedad del hecho.

**Artículo 18.** Las personas que integren la Comisión tendrán la misma temporalidad que duren sus cargos como titulares de las áreas mencionadas en los presentes Lineamientos.

**Artículo 19.** Todas las personas que intervengan en los casos presentados en la Comisión, además de apegarse al Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Tribunal, deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza a las personas que acudan a solicitar orientación sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, los sentimientos que expresen las personas que presenten una queja o denuncia por las conductas descritas en los Lineamientos;
- III. Tener una escucha activa, para en su momento, transmitir mensajes claros mediante el uso de la comunicación asertiva;
- IV. Informar con pertinencia sobre el alcance de su función y del acompañamiento que pueden brindar en el ejercicio de sus funciones; y,
- V. Garantizar el respeto y confidencialidad de la identidad, así como de los hechos narrados por la presunta víctima.

### **Sección Primera**

#### **De las atribuciones y responsabilidades de la Comisión**

**Artículo 20.** Las personas integrantes de la Comisión tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Conocer y atender de los asuntos presentados por las presuntas conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. Promover la cultura de la denuncia, ofreciendo los mecanismos y espacios idóneos, garantizando en todo momento la confidencialidad de los casos;
- III. Solicitar a la Coordinación que gestione actividades de capacitación y sensibilización en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, dirigida al personal de este Tribunal;
- IV. Celebrar las reuniones que sean necesarias para sus funciones, y emitir una minuta por cada reunión celebrada;
- V. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, para la correcta orientación y acompañamiento;
- VI. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías e instancias competentes que existan para la atención de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sin que ello signifique una representación legal;
- VII. Llevar el registro de los asuntos que son competencia de la presente Comisión, así como de las personas sancionadas y aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral a la Presidencia del Tribunal;

- VIII. Establecer los formatos y herramientas en los que se llevará a cabo el registro de las quejas y denuncias que se presenten;
- IX. Emitir informes por cada asunto que se presente a la Comisión, y uno de manera trimestral, en el que se detalle el estado en que se encuentra cada caso, dichos informes serán presentados a la Presidencia del Tribunal y remitidos al resto de los integrantes del Pleno;
- X. Remitir los informes de cada caso a la persona titular del Órgano Interno de Control para que realice las investigaciones, acciones y procedimientos que estime necesarios;
- XI. Proponer al Pleno reformas para la mejora de los Lineamientos; y,
- XII. Las demás que le confieran estos Lineamientos y la normatividad aplicable.

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 21.** Son atribuciones de la persona titular de la Comisión, las siguientes:

- I. Atender la recepción de las quejas o denuncias que se reciban en el buzón naranja, y dar el trámite correspondiente, siendo el primer contacto con la presunta víctima;
- II. Proporcionar información pertinente, clara y precisa a las personas que le consulten sobre las conductas relacionadas con hostigamiento, acoso sexual y/o laboral al interior del Tribunal;
- III. Apoyar a la presunta víctima en la toma de su declaración, en caso de que lo solicite;
- IV. Convocar a las personas integrantes de la Comisión a las reuniones de esta;
- V. Preparar la documentación necesaria para la realización de las reuniones que celebre la Comisión y hacerla del conocimiento de las demás personas integrantes;
- VI. Llevar un control de la participación de las personas que integren la Comisión, para el desarrollo de las reuniones;
- VII. Elaborar y llevar el registro de las minutas de cada reunión; y,
- VIII. Las demás que le confieran los presentes Lineamientos y la normatividad aplicable.

**Artículo 22.** Las atribuciones de las demás personas integrantes de la Comisión:

- I. Participar en las reuniones, deliberar, integrar y emitir informes, para con ello cumplir los objetivos establecidos para la Comisión;

- II. Atender oportunamente la convocatoria y recibir la información respectiva;
- III. Contribuir al correcto desarrollo de las reuniones;
- IV. Revisar la queja o denuncia de manera previa a las reuniones y emitir las observaciones que consideren oportunas;
- V. Participar de manera igualitaria en la discusión de los asuntos sometidos a las reuniones;
- VI. Analizar los hechos señalados en la queja o denuncia;
- VII. Determinar e implementar la aplicación de medidas de protección en favor de la presunta víctima;
- VIII. Vigilar el cumplimiento de las medidas de protección;
- IX. Excusarse de conocer sobre algún tema que implique un beneficio o interés particular, laboral y/o personal; y,
- X. Las demás que les confieran los Lineamientos y la normatividad aplicable.

**Artículo 23.** Las personas integrantes de la Comisión, serán removidas en caso de actualizarse alguno de los siguientes supuestos:

- I. Por incumplimiento a lo establecido en los presentes Lineamientos;
- II. Por realizar actos que vulneren la existencia o fines de la Comisión o de los procesos que se lleven a cabo;
- III. Cuando, por cualquier naturaleza, deje de representar al área por la que fue nombrada; y,
- IV. Por ser señalada como posible persona agresora por supuestos actos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral mientras se determine la existencia o no de dichos actos.

La determinación se discutirá y será analizada por la persona titular del Órgano Interno de Control del Tribunal, para lo cual se dejará constancia de lo resuelto.

## **CAPÍTULO V**

### **De las medidas de protección**

**Artículo 24.** Las medidas de protección tienen por objeto salvaguardar la integridad y la seguridad de las presuntas víctimas, tomando en consideración que pueden encontrarse en situación de vulnerabilidad para garantizar espacios laborales libres de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral dentro del Tribunal, a fin de evitar la revictimización, la repetición del daño y para garantizar el acceso a la justicia.

Las medidas de protección podrán ser las siguientes:

- I. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera de las instalaciones del Tribunal, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan;
- II. Restringir a la presunta persona agresora para que no tenga contacto o comunicación con la presunta víctima; y,
- III. Orientación jurídica para actuar, conforme sea procedente, a través de la canalización a las instancias especializadas correspondientes para que reciba apoyo psicológico o legal.

**Artículo 25.** Las medidas de protección podrán ser decretadas a partir del momento de la presentación de la queja o denuncia, durante el desarrollo de la investigación, en la sustanciación del procedimiento o incluso en la ejecución de la sanción, derivado de un análisis del asunto, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

**Artículo 26.** Se le informará a la presunta persona agresora sobre la imposición de medidas de protección que tiene la presunta víctima a su favor.

## **CAPÍTULO VI**

### **De la autoridad de primer contacto**

I.

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 27.** Cuando la presunta víctima se vea afectada por alguna de las conductas descritas en los Lineamientos, podrá acudir a presentar su queja o denuncia ante la Coordinación, que es la autoridad de primer contacto, o podrá hacerlo a través del buzón naranja, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El buzón naranja es el sistema de comunicación físico y electrónico implementado y establecido por el Tribunal, para la recepción de quejas o denuncias en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que puedan darse al interior de este, el cual funcionará como un canal de comunicación seguro y confidencial, y estará a disposición de todas las personas servidoras públicas.

(reformado, P.O. el 25/09/25)

**Artículo 27 bis.** El buzón naranja, tendrá las siguientes modalidades:

- I. Buzón naranja físico: se colocará en las instalaciones del Tribunal, y servirá como un recordatorio constante y tangible del compromiso institucional con la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. Buzón naranja digital: espacio virtual que por su diseño y operación garantizará la recepción, desde cualquier dispositivo, de las quejas o denuncias previstas en los Lineamientos, reforzando así el compromiso con la justicia ágil y oportuna.

Para ello, deberá contar con un correo institucional y, además, el buzón deberá estar visible en la página web oficial del Tribunal.

En caso de ausencia de la persona titular de la Comisión, las personas integrantes podrán designar a quien la presida de manera temporal.

**Artículo 28.** La queja o denuncia también podrá presentarse de manera anónima, en el buzón correspondiente, para lo cual se deberá atender de inmediato y, posteriormente se procederá a verificar que en esta se pueda identificar a una persona servidora pública a la que le consten los hechos.

**Artículo 29.** La autoridad de primer contacto deberá brindar orientación a la presunta víctima sobre el proceso a seguir, o en su caso, hacer de su conocimiento que podrá acudir ante las autoridades que considere competentes para que se le brinde la atención correspondiente.

**Artículo 30.** Considerando que las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral pueden ser instantáneas o continuas, la queja o denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres meses, contados a partir de que se tenga conocimiento del inicio de la ejecución de los hechos o conductas probablemente infractoras.

**Artículo 31.** Los requisitos que deberá contener la queja o denuncia son los siguientes:

- I. Nombre completo, cargo o puesto y área de adscripción de la presunta víctima, en caso de que la víctima no requiera del anonimato;
- II. Señalar domicilio o correo electrónico para oír y recibir notificaciones;
- III. Nombre completo, cargo o puesto y área de adscripción de la presunta persona agresora;
- IV. Narración clara y sucinta, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos en que se funda su queja o denuncia;

- V. La presunta víctima podrá ofrecer y aportar las pruebas que considere pertinentes; y,
- VI. Firma autógrafa de la presunta víctima en caso de que se haya interpuesto de manera directa y no se haya manifestado el anonimato.

Si se llegase a presentar de manera verbal, además de contener los requisitos señalados anteriormente, ésta se deberá asentar por escrito, la cual una vez finalizada se deberá firmar.

**Artículo 32.** Una vez presentada la queja o denuncia por la Coordinación como autoridad de primer contacto ante la Comisión, se le asignará un número de identificación del informe para dar seguimiento y trámite a la misma, el cual será único y consecutivo, según el momento en que se reciba.

La Coordinación como autoridad de primer contacto entregará un acuse de recibido, en el cual conste el número de informe bajo el cual estará respaldada la queja o denuncia, la fecha y hora de la recepción, así como la relación de los hechos y, en su caso, las pruebas aportadas.

**Artículo 33.** Una vez realizada la queja o denuncia, la Coordinación procederá de manera inmediata, a convocar a reunión a la Comisión, para que, a más tardar al tercer día de haberse recibido, verifique que cumpla con todos los requisitos enunciados.

**Artículo 34.** La Comisión deberá examinar si se actualiza alguna de las siguientes causales de improcedencia:

- I. Cuando el comportamiento atribuido no se relacione con las conductas que puedan constituir hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. En caso de fallecimiento de la persona sujeta a investigación;
- III. Si la presunta persona agresora o la víctima presentan su renuncia, o al vencimiento de su contrato en caso de no renovación; y,
- IV. Tratándose de denuncias de carácter anónimo, cuando no puedan identificarse indicios sobre una conducta probablemente infractora o, en su caso, del resultado de la investigación preliminar no se advierta una probable afectación a los intereses de la presunta víctima, o no exista relación laboral vigente con el Tribunal, de la presunta víctima o agresor.

**Artículo 35.** En caso de que se acredite alguna causal de improcedencia, la Comisión propondrá que la queja o denuncia se deseche de plano, para lo cual se deberá elaborar un informe y dejar la constancia respectiva.

**Artículo 36.** Procede el sobreseimiento cuando:

- I. La persona denunciante se desista expresamente por escrito;
- II. Por cualquier causa que deje sin materia la situación jurídica o del procedimiento; y,
- III. Sobrevenida la actualización de alguna causal de improcedencia de las previstas en estos Lineamientos.

**Artículo 37.** Si derivado del estudio de la queja o denuncia se observa que es oscura, ambigua, o no reúne uno o varios de los requisitos señalados en los Lineamientos, en los casos en los que sea posible se requerirá a la presunta víctima para que la aclare o subsane en un término de veinticuatro a setenta y dos horas naturales, según sea el caso, contados a partir de la notificación del requerimiento; en caso de no hacerlo, la queja o denuncia se tendrá por no presentada.

Cuando la queja o denuncia se haya presentado de forma anónima y no puedan identificarse mayores indicios sobre una conducta probablemente infractora se desechará de plano.

Cuando se atienda el requerimiento realizado, el personal de la Coordinación como autoridad de primer contacto convocará a reunión a las personas integrantes de la Comisión para que, en el término de tres días naturales, inicien el análisis de la queja o denuncia presentada.

**Artículo 38.** Si del estudio que realice la Comisión se considera necesaria la implementación de alguna o algunas medidas de protección, esto se comunicará a la presunta víctima, para posteriormente, realizar lo conducente.

**Artículo 39.** Una vez que se encuentre debidamente integrada la queja o denuncia, la Comisión remitirá el informe respectivo, a la brevedad posible, a la persona titular de la Contraloría, para que conozca del asunto, realice las investigaciones que considere oportunas y resuelva lo conducente.

## **CAPÍTULO VII**

### **De la intervención del Órgano Interno de Control**

**Artículo 40.** La Contraloría deberá:

- I. Analizar que las diligencias realizadas por la autoridad de primer contacto hayan atendido el criterio de perspectiva de género;
- II. Allegarse de todos los medios probatorios que ayuden a comprobar la realización de la conducta, como son pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos y de conformidad con los presentes Lineamientos; y,
- III. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurar un lenguaje incluyente, no sexista, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

**Artículo 41.** Durante el desarrollo de la investigación que realice la Contraloría, si se considera necesario, previo acuerdo de las personas integrantes, se podrá solicitar la presencia de la presunta víctima, evitando la revictimización. Por otra parte, también se podrá solicitar la presencia de la presunta persona agresora, contemplando la presunción de inocencia.

Además, deberán tomar en cuenta los hechos plasmados en la queja o denuncia, con la finalidad de determinar si las partes tendrán que ser convocadas de manera separada.

**Artículo 42.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, no operará la conciliación entre las partes.

**Artículo 43.** Una vez recabada la información y las pruebas necesarias, la Contraloría contará con quince días naturales para emitir un informe, en el cual detallará de manera pormenorizada el resultado obtenido y, en caso de considerarlo necesario, podrá solicitar la modificación de las medidas de protección dictadas por la autoridad de primer contacto. Este será emitido a la presunta víctima y a la presunta persona agresora.

**Artículo 44.** Si derivado del estudio del caso, la Contraloría determina que las conductas efectuadas por la presunta persona agresora son graves, podrá remitir el caso a la autoridad que considere competente, o hacerlo del conocimiento de la presunta víctima para que realice lo que mejor le convenga de acuerdo a sus intereses.

## **CAPÍTULO VIII**

### **De la valoración de las pruebas**

**Artículo 45.** La Contraloría, al momento de realizar la valoración de las pruebas, deberá considerar lo siguiente:

- I. Analizar la queja o denuncia de la presunta víctima, en conjunto con otros elementos de convicción;
- II. Examinar con perspectiva de género e interseccional y sin estereotipos, a fin de tomar en cuenta las situaciones de desventaja que puedan darse por las condiciones de género;
- III. Tomar en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional, considerando factores como su edad, condición social, estado civil, pertenencia a un grupo de atención prioritaria, situación laboral, entre otros;
- IV. Valorar el número de quejas y/o denuncias que se hayan presentado en contra de la presunta persona agresora;
- V. Analizar la ausencia del consentimiento, no se deberá presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, o ante la pasividad de las presuntas víctimas, puesto que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la imposibilidad para defenderse;
- VI. Que este tipo de conductas pueden darse en ausencia de otras personas, generalmente se trata de actos de oculta realización;
- VII. Procurar un lenguaje sencillo, accesible e incluyente, con la finalidad de asegurar un acceso a la justicia, libre de discriminación por motivos de género; y,
- VIII. En caso de ser necesario, solicitar que se practiquen diligencias invitando a personas expertas, quienes podrán emitir documentos para el expediente, los cuales serán considerados como elementos técnicos para la valoración de las pruebas.

## **CAPÍTULO IX**

### **De la Sanción**

**Artículo 46.** La Contraloría fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar, las cuales notificará a las partes, a la Comisión y en su caso a la Presidencia, para los efectos correspondientes.

**Artículo 47.** Para hacer cumplir las disposiciones de estos Lineamientos y las medidas que se dicten, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- I. Amonestación por escrito, la cual se agregará al expediente de la persona que resulte agresora;
- II. Cambio de área y/o puesto de trabajo; y,
- III. Rescisión de la relación laboral, que surtirá efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, al día hábil siguiente en que se produzca la notificación de la resolución.

**Artículo 48.** Calificados los actos, las sanciones se impondrán entre los grados de leves, medias y graves, así como en atención a los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI. El daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora; y,
- VIII. alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

**Artículo 49.** En caso de reincidencia de las conductas no graves descritas en los presentes Lineamientos, no procederá la misma sanción, ya que se aplicarán de manera gradual con el objeto de evitar la repetición.

**Artículo 50.** Cuando las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral sean realizadas por el personal de la Contraloría, el caso será remitido, de manera inmediata, a la autoridad que se considere competente, lo cual se les notificará a las partes involucradas.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Los *Lineamientos* entrarán en vigor a partir de su publicación en el *Periódico Oficial*.

**SEGUNDO.** Se ordena a la *Comisión* iniciar los trabajos para la emisión del Protocolo correspondiente.

### **TRANSITORIOS REFORMA 25/09/25**

**PRIMERO.** La presente reforma entrará en vigor a partir del día de su publicación.

**SEGUNDO.** Se ordena a la Comisión continuar con los trabajos para la emisión del Protocolo correspondiente, con base en lo establecido en estos Lineamientos, lo cual deberá realizar dentro de los treinta días naturales siguientes a su aprobación.