



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA



CONSIDERANDOS

1. Que de conformidad con el artículo 73, fracción XXIX-H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el diverso 1, segundo y quinto párrafos de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa (el Tribunal), el Tribunal es un órgano jurisdiccional con autonomía para emitir sus fallos y con jurisdicción plena; y es un órgano jurisdiccional con autonomía para emitir sus fallos y con jurisdicción plena; y el presupuesto aprobado por la Cámara de Diputados para el Tribunal, se ejercerá con autonomía y conforme a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y las disposiciones legales aplicables, bajo los principios de legalidad, certeza, independencia, honestidad, responsabilidad y transparencia. Su administración será eficiente para lograr la eficacia de la justicia administrativa bajo el principio de rendición de cuentas;

2. Que el artículo 21 de la Ley Orgánica vigente de este Órgano Jurisdiccional, en relación con el 28, Apartado B, fracción I, primer párrafo del Reglamento Interior del Tribunal establecen que la Junta de Gobierno y Administración (la Junta), es el Órgano del Tribunal que tiene a su cargo la administración, vigilancia, disciplina y carrera jurisdiccional, contando con autonomía técnica y de gestión para el adecuado cumplimiento de sus funciones, entendiéndose por administración, la actividad para la correcta y adecuada planeación, organización, operación y control de las áreas del Tribunal que correspondan a sus competencias;

3. Que en términos de las fracciones II y XXVI del artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, es facultad de la Junta, expedir los acuerdos necesarios para la buena marcha y buen funcionamiento del Tribunal, dictando las medidas de vigilancia necesarias para el cumplimiento regular de las normas de orden, respeto, disciplina y las condiciones adecuadas de clima laboral, así como las medidas para propiciar la armonía y la convivencia ordenada del personal que labora en el mismo.

4. Que el artículo 1° Constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;

5. Que la violencia laboral implica una transgresión a los derechos humanos reconocidos por nuestro sistema jurídico, tales como el derecho a la vida, a la integridad física y psicológica, a la dignidad, la libertad sexual, al libre desarrollo de la personalidad, al acceso a una vida libre de violencia, a la prohibición de la discriminación, al derecho al trabajo digno, a un medio ambiente laboral sano y de respeto, a condiciones justas de trabajo, a la igualdad ante la ley y a un nivel de vida adecuado, entre otros;

6. Que la violencia sexual en el trabajo implica dinámicas de poder y desigualdad en las relaciones laborales, las cuales constituyen -por lo general- discriminación de género hacia las mujeres, ya que inhiben seriamente su capacidad de gozar y ejercer sus derechos humanos en pie de igualdad con los hombres;

7. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, "CEDAW"), señala el compromiso a cargo del Estado mexicano de adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, para prohibir toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

8. Que de conformidad con lo establecido por el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

9. Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

relación jerárquica y puede consistir en un acto o una omisión que constituyen abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, por lo que resulta indispensable la implementación de acciones para prevenir y atender este tipo de conductas;

10. Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prohíbe toda práctica que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos, entre ellos el derecho al trabajo digno y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1° Constitucional y 1°, párrafo segundo, fracción III de esa Ley, por lo cual los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas;

11. Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean investigados y castigados como corresponda;

12. Que el 23 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de Riesgo psicosocial en el Trabajo-Identificación, análisis y prevención*, la cual tiene por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, en función del número de trabajadoras y trabajadores con que éstos cuenten;

13. Que en sesión celebrada el 23 de octubre de 2018, la Junta de Gobierno y Administración aprobó el Acuerdo G/JGA/70/2018, relativo a la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, cuya vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la misma, con el apoyo de la Comisión para la Igualdad de Género, la cual prevé la prohibición estricta de cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

**JUNTA DE GOBIERNO Y
ADMINISTRACIÓN**

ACUERDO E/JGA/69/2023



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

del Tribunal hacia el personal y entre el personal, así como la promoción de una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo;

14. Que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, se hizo hincapié en procurar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados, y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, por lo que el 3 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el *Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal*;

15. Que el Tribunal Federal de Justicia Administrativa –para hacer efectivo el principio de igualdad que debe revestir la función jurisdiccional y en su carácter de institución impartidora de justicia del Estado Mexicano– adoptó en noviembre de 2021 el Pacto Nacional por la Justicia de Género, que sustituyó al "Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México" de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), por el que se ha comprometido a crear un mecanismo de índole normativo interno para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, así como a establecer instancias competentes para conocer, investigar y, en su caso, sancionar esas conductas;

16. Que en sesión celebrada el 22 de septiembre de 2021, el Pleno General del Tribunal aprobó, mediante el Acuerdo SS/17/2021, la creación de la Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal, órgano especializado en materia de igualdad de género que tiene por objeto: estudiar, promover y difundir en el quehacer administrativo y jurisdiccional del Tribunal, los principios contenidos en la CEDAW, la Convención Belém Do Pará y el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México;

17. Que como parte de su responsabilidad y el compromiso en favor de



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad de las personas, así como de ambientes laborales libres de violencia y discriminación, el Tribunal se encuentra obligado a establecer mecanismos para orientar y en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes, a las presuntas víctimas de violencia laboral, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la no revictimización, así como para señalar las vías e instancias que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar dichas conductas, y además de ello, establecer las pautas para contar con un registro de los casos que facilite su seguimiento y el diseño de políticas institucionales de prevención;

En consecuencia, y dado que todos los órganos jurisdiccionales requieren una guía de actuación para brindar atención a las presuntas víctimas de violencia laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, 73, fracción XXIX-H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º segundo y quinto párrafos, 21 y 23 fracciones II y XXVI de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; 28 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”; así como el artículo 1º párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación, se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente Protocolo es aplicable y de observancia obligatoria para todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión, incluidas las contrataciones por honorarios, aquellas personas que brindan servicios al



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Tribunal, estudiantes, prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales y al público en general que acuda al Tribunal por cualquier motivo o participe en actividades realizadas en su nombre.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Tribunal tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia civil, laboral, administrativa o penal.

Artículo 2.- El presente Protocolo tiene por objeto:

- I. Definir los principios y procedimientos aplicables a la prevención, atención y sanción de las denuncias de violencia laboral –física, emocional o psicológica, económica y sexual- en el Tribunal;
- II. Guiar a las autoridades competentes en el desarrollo de los procedimientos correspondientes, a fin de garantizar la no revictimización o violación a los derechos humanos de las presuntas víctimas;
- III. Establecer un mecanismo de registro para el seguimiento de los procedimientos, así como para la obtención de información que permita orientar el diseño de las políticas institucionales de prevención.

Artículo 3.- Para efectos del presente Protocolo y de su aplicación, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** El conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas que se manifiesten de manera repetida y constante, que tengan por objeto discriminar, humillar, amenazar, intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona en el trabajo, con miras a excluirla de la institución o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir o controlar o destruir y que constituye un tipo de violencia laboral;
- II. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia laboral, expresada conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o de connotación lasciva en la que, si bien puede o no existir la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Autoridad investigadora:** El Órgano Interno de Control, a través de la Dirección de Denuncias, o la Junta a través de la persona servidora pública con cargo de Magistrado Investigador a quien por turno le corresponda dicha función, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
 - IV. **Autoridad substanciadora:** El Órgano Interno de Control, a través de la Dirección General de Responsabilidades y Registro Patrimonial, la Junta a través de la persona servidora pública con cargo de Magistrado Substanciador a quien por turno le corresponda dicha función, los cuales se encargan de dirigir y conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa, hasta la conclusión de la audiencia inicial;
 - V. **Autoridad resolutoria:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la Dirección General de Responsabilidades y Registro Patrimonial, del Órgano Interno de Control, las personas integrantes de la Junta que no hubieren fungido como autoridad investigadora, en el caso de que se trate, en el ámbito de sus respectivas competencias; para las faltas administrativas calificadas como graves, lo serán las Salas Especializadas en Materia de Responsabilidades Administrativas del Tribunal.
 - VI. **Comisión:** La Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Administrativa;
 - VII. **Denuncia:** Es el acto por el que la presunta víctima o un tercero, hace del conocimiento de la autoridad los hechos supuestamente irregulares que implican violencia laboral en términos del presente Protocolo;
 - VIII. **Discriminación:** Aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, a partir de las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas, como lo son, el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, y que constituye un tipo de violencia laboral.
 - IX. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas y sociales basadas principalmente en su sexo;

- X. **Hostigamiento sexual:** Involucra todo acoso, acoso, molestia o insistencia de solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un mal físico, psicológico o social, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y constituye un tipo de violencia laboral;
- XI. **Incidente laboral:** Aquellas interacciones razonables derivadas del natural desarrollo de las relaciones de Trabajo. La razonabilidad de las interacciones será definida en todo caso por las autoridades investigadoras, sustanciadoras y resolutoras;
- XII. **Junta:** La Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Administrativa;
- XIII. **Medidas de atención inmediata:** el apoyo médico, psicológico o de cualquier otra índole, que tiene por objeto preservar el bienestar e integridad de las personas después de la presentación de una solicitud o denuncia.
- XIV. **Órgano Interno de Control:** El Órgano Interno de Control del Tribunal Federal de Justicia Administrativa;
- XV. **Persona denunciante:** Es la que hace del conocimiento de las autoridades competentes, conforme al presente Protocolo, la existencia de hechos presumiblemente constitutivos de violencia laboral, con independencia de que tenga o no el carácter de víctima.
- XVI. **Persona denunciada:** La persona señalada como responsable directa o indirectamente de conductas de violencia laboral: física, emocional o psicológica y sexual.
- XVII. **Persona solicitante:** La persona que expone una solicitud de apoyo o información a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.
- XVIII. **Presunta víctima:** La persona que se considera afectada directa o indirectamente, resintiendo algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, en su esfera jurídica al ser objeto de presunta violencia laboral.
- XIX. **Primer contacto:** El primer momento dentro del Tribunal en que la



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

solicitante o presunta víctima, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias de atención de su solicitud o denuncia;

- XX. Registro:** El registro de los casos de violencia laboral en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa;
- XXI. Solicitud:** petición directa o por escrito dirigida a la Unidad de Igualdad de Género y no Discriminación para resolver alguna duda o requerimiento relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos, la no discriminación e incidentes laborales.
- XXII. Tribunal:** Tribunal Federal de Justicia Administrativa.
- XXIII. Unidad de Igualdad:** La Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación del Tribunal Federal de Justicia Administrativa;
- XXIV. Violencia Laboral:** Cualquier acción, incidente o comportamiento en el cual una persona es agredida, amenazada, dañada o herida, incluidas la discriminación, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Artículo 4.- En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los principios siguientes:

- I. Cero Tolerancia:** Política del Tribunal que rechaza y reprueba toda conducta que constituya violencia laboral, con miras a su erradicación, que supone contar con una cultura reforzada de prevención y denuncia.
- II. Perspectiva de Género:** Metodología y los mecanismos que permiten 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.
- III. Pro persona:** Implica aplicar la norma que más favorezca a la persona con el contenido de mayor protección o menos restrictivo para el goce y ejercicio de los derechos fundamentales, sin importar si se trata de la Constitución, un tratado internacional o una ley.
- IV. Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar en todo momento los datos de identidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de datos personales, sensibles, o bien



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a quienes participan en él.
- V. **Presunción de Buena Fe:** Principio que presupone que las denuncias que se presentan en materia del presente Protocolo se refieren a situaciones verídicas y que no son utilizadas como mecanismo de coacción para cualquier efecto, salvo prueba en contrario.
 - VI. **Presunción de inocencia:** Principio de protección y tutela de los derechos, a través del cual, toda persona es considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario.
 - VII. **Prohibición de represalias:** Contra cualquier reclamo informal o conducta indebida que se realice en contra de la persona denunciante o presunta víctima de violencia laboral.
 - VIII. **Integridad Personal:** Principio ético que está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia, dentro de las denuncias y procedimientos de responsabilidad administrativa por violencia laboral.
 - IX. **Debida Diligencia;** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de éste se desprenden.
 - X. **No Revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las presuntas víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a éstas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
 - XI. **Transparencia:** Respetar y cuidar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos proporcionados por las partes para la presentación de la denuncia y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, así como facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, y
 - XII. **Celeridad:** Exige y orienta que todas las diligencias que deben desahogarse sean rápidas y eficaces.

Artículo 5.- Para efectos del presente Protocolo la violencia laboral se define como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Se reputa violencia laboral cuando estos comportamientos y prácticas se cometan:

- I. En las instalaciones del lugar de trabajo;
- II. En cualquier lugar donde la persona, como trabajadora necesita estar o ir con motivo de sus labores;
- III. En relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas trabajadoras;
- IV. En los trayectos para llegar o al salir de su trabajo cuando se trata de violencia sexual; y
- V. En la esfera de su trabajo, incluyendo el acoso telefónico, por correo electrónico o redes;

Las manifestaciones de violencia laboral antes referidas pueden darse de forma unitaria o conjunta, de manera enunciativa y no limitativa, de las siguientes formas:

- a) Física: caracterizada por empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otros;
 - b) Emocional y psicológica: identificada como intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenaza de violencia física, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, a la apariencia física, comentarios condescendientes o paternalistas, entre otros, y;
 - c) Económica: reducción del salario y/o prestaciones, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales, entre otros.
 - d) Sexual: puede identificarse de alguna o algunas de las formas siguientes:
- VI. Verbal: Se manifiesta mediante bromas, chistes, “piropos” o expresiones de contenido sexual o “en doble sentido” con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios, no deseados ni solicitados; conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, ejercer insistencia indeseada después de una ruptura sentimental.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Esos actos u otras formas similares pueden expresarse de forma personal, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales y entrega directa o indirecta de mensajes, notas o cartas.

- VII.** No verbal y sin contacto físico: Conductas inapropiadas no deseadas ni solicitadas como exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas.
- VIII.** Contacto físico: Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la presunta víctima, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos.
- IX.** Asalto sexual, abuso o violación.

Artículo 6.- La interpretación y atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Comisión, la cual podrá solicitar el apoyo de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, del Instituto Nacional de las Mujeres o del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 7.- Todas las autoridades que participen en la aplicación del presente Protocolo deberán excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 8.- Todas las áreas administrativas y jurisdiccionales del Tribunal, dentro del ámbito de sus atribuciones, se encuentran obligadas a coadyuvar en el cumplimiento del Protocolo. En caso de que se nieguen u omitan realizar las acciones derivadas del mismo, se dará vista a la Junta, al Órgano Interno de Control y/o a la Comisión. En los casos en que la negativa provenga de las autoridades antes referidas, se dará vista a la Presidencia del Tribunal.

Artículo 9.- El tratamiento a los datos proporcionados con motivo de la aplicación del presente Protocolo, se hará conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la demás normatividad que resulte aplicable.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Capítulo II Prevención

Artículo 10.- Es obligación de las personas titulares de las Magistraturas y en general de las personas titulares de las áreas administrativas y jurisdiccionales del Tribunal, vigilar permanentemente que haya ambientes laborales libres de violencia y discriminación y, en su caso, deberán tomar medidas sobre cualquier situación que implique un riesgo potencial de violencia laboral. Asimismo, deberán garantizar la participación del personal adscrito a sus áreas en las actividades de sensibilización y capacitación definidas por la Comisión.

Corresponde a la Comisión, por conducto de la Unidad de Igualdad, definir anualmente las actividades de sensibilización y capacitación sobre la prevención, atención y sanción de la violencia laboral en el Tribunal.

Capítulo III Sección primera Primer contacto

Artículo 11.- La persona víctima o denunciante podrá acudir ante cualquiera de las siguientes autoridades a presentar su denuncia:

- I. Junta;
- II. Órgano Interno de Control;
- III. Comisión;
- IV. Unidad de Igualdad.

La Comisión conocerá de las denuncias y solicitudes por conducto de la Unidad de Igualdad.

Artículo 12.- La atención de primer contacto deberá brindarse bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral.
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- III. Actuar bajo el principio de buena fe y con empatía ante la situación que enfrenta la persona denunciante o presunta víctima;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- VIII. Utilizar comunicación asertiva, y
- IX. Escuchar de forma activa.

Artículo 13.- Cuando la atención de primer contacto sea brindada por la Unidad de Igualdad, ésta deberá:

- I. Proporcionar información completa, clara y precisa sobre las instancias, dentro y fuera del Tribunal, que son competentes para atender y, en su caso, resolver las solicitudes o denuncias, sin que esto implique de ninguna forma constituirse como una instancia de representación legal.
- II. Identificar si la persona denunciante o presunta víctima requiere medidas de atención inmediata y, en su caso, canalizarla con las instancias competentes para recibir la atención que requiera, siempre que la persona así lo solicite o manifieste su conformidad.
- III. Auxiliar en el llenado del formulario de solicitud o denuncia, en caso de que así se le requiera, a fin de que se describan con claridad las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos (**anexos 1 y 2**).
- IV. Turnar las solicitudes o denuncias a las autoridades competentes. En el caso de las denuncias, el plazo no podrá ser mayor a cuarenta y ocho horas, contado a partir de la recepción formal de la misma.
- V. Acompañar a la víctima que lo solicite, durante el desarrollo de cualquiera de las etapas del procedimiento de atención previsto en el presente Protocolo.
- VI. En los casos que así lo determine la Comisión, elaborar dictámenes u opiniones técnicas relacionadas con las solicitudes o denuncias de las que conozca.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA



Sección Segunda Medidas de Protección

Artículo 14.- Las autoridades investigadoras, substanciadoras y/o resolutoras podrán determinar, en el ámbito de sus competencias, la adopción de medidas de protección para favorecer el desarrollo de la investigación, evitar la revictimización o daños a la dignidad e integridad de la persona denunciante o de la presunta víctima, según sea el caso.

La Unidad de Igualdad podrá emitir su opinión respecto a la idoneidad de las medidas de protección adoptadas por las autoridades, a solicitud de éstas o de la Comisión.

Artículo 15.- Las medidas de protección inmediata se determinarán en atención a las características particulares de cada caso, mismas que de manera enunciativa más no limitativa, podrán consistir en:

- a) La reubicación física del área donde labore la presunta víctima o de la persona denunciada;
- b) El cambio de horario de labores de la presunta víctima o la persona denunciada.
- c) El cambio de adscripción temporal en un puesto equivalente, dentro de la misma región, de la presunta víctima o la persona denunciada.
- d) La autorización, a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan; y
- e) La restricción a la persona denunciada para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

Las medidas de protección permanecerán vigentes en tanto persistan las condiciones que las hicieron necesarias e incluso, hasta la emisión de la resolución de la denuncia y una vez que se dicten, en su caso, las medidas de reparación aplicables.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Artículo 16- Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, no prejuzgan, ni eximen de la responsabilidad administrativa que, en su caso, resulte aplicable.

Artículo 17.- De manera excepcional, la medida de protección podrá ser revocada en la investigación o en cualquiera de las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa y hasta antes de que se emita la resolución respectiva, si es que se acredita de manera fehaciente que ya no resulta indispensable.

Sección Tercera De la Conciliación

Artículo 18.- La presunta víctima podrá optar porque su solicitud por incidentes laborales o denuncia por violencia laboral sea resuelta mediante un procedimiento conciliatorio que será guiado por la Comisión por conducto de la persona titular del Secretariado Técnico.

Artículo 19.- En la conciliación, se observará al enfoque de la justicia restaurativa, encontrando un mecanismo integral de solución que atienda a una visión en la que los hechos sean una responsabilidad colectiva e institucional y no solamente una situación aislada, examinando además, las necesidades de las presuntas víctimas, el entendimiento de la persona denunciada, la reflexión de las personas involucradas y el rol del Tribunal en la promoción de ambientes libres de violencia laboral; así como la adopción de medidas transformadoras para evitar la repetición de estas conductas.

Artículo 20.- Dada su naturaleza, la conciliación no es procedente en los casos de violencia laboral de tipo sexual.

Artículo 21.- La conciliación sólo será procedente cuando la presunta víctima y la persona denunciada otorguen su consentimiento de manera expresa e informada.

Artículo 22.- Una vez que las partes hayan acordado someterse al procedimiento de conciliación, se señalará fecha y hora para la celebración de la reunión conciliatoria.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Artículo 23.- La persona titular del Secretariado Técnico de la Comisión será la encargada de guiar el desarrollo del procedimiento, propiciando el diálogo entre las partes, con la finalidad de que lleguen a soluciones satisfactorias, enfocadas a la realización de medidas de justicia restaurativa, garantizando la no repetición de los actos y, en su caso, la compensación del daño causado.

Artículo 24.- Al concluir la reunión de conciliación y de haber llegado las partes a un acuerdo, la persona titular del Secretariado Técnico de la Comisión levantará el acta donde conste los compromisos adoptados por cada una de las partes, dando por concluida la controversia.

Si, por el contrario, las partes no llegan a ningún acuerdo, la persona titular del Secretariado Técnico de la Comisión hará constar este hecho por escrito, dejando a salvo el derecho de la persona denunciante o presunta víctima para interponer la denuncia ante la autoridad competente. En el caso de las solicitudes por incidentes laborales, éstas serán remitidas a la Comisión para que, con apoyo de la Junta, la Secretaría Operativa de Administración y asesoría de la Unidad de Asuntos Jurídicos, se proponga una alternativa de solución a la persona solicitante.

Capítulo IV **Sección primera** **De la atención a las denuncias**

Artículo 25.- Las autoridades que intervengan en la atención de denuncias están obligadas a observar, durante el desarrollo de cada una de etapas procesales que les corresponda, en el ámbito de sus competencias, que:

- I. La presencia evidente o visible de daño no es requisito indispensable para confirmar la existencia de violencia laboral, sino que sólo es necesario acreditar la conducta y su potencialidad para causarlo; en los casos de violencia de tipo sexual y el daño provocado se miden en función de la percepción de la persona afectada;
- II. La severidad de los hechos debe determinarse de acuerdo con la percepción de la persona afectada, así como el riesgo en el que aquélla se encuentre;



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- III.** Debe analizar los elementos subjetivos (percepción de la ofensa) y los elementos objetivos (la conducta o comportamientos) de una situación, considerando el estándar de la persona razonable y la perspectiva de género;
- IV.** En los casos de violencia laboral de tipo sexual, la ausencia de consentimiento de la víctima es un elemento central independientemente de si hubo o no contacto físico o amenazas por parte de la persona denunciada;
- V.** La violencia laboral de tipo sexual se puede configurar incluso si no hubo oposición por parte de la persona afectada. Por tanto, la oposición inmediata, expresa o contundente no debe ser considerada como requisito para su procedencia.
- VI.** La ausencia de resistencia física frente a la violencia laboral de tipo sexual, de ninguna forma presume el consentimiento de la persona que reporta dicha conducta.
- VII.** Por su naturaleza y el contexto oculto en el que pueden ocurrir las conductas de violencia laboral de tipo sexual, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales, razón por la cual la declaración de la víctima debe constituir una prueba fundamental sobre el hecho, misma que debe ser valorada con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo de la autoridad que conozca los hechos denunciados, una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas.
- VIII.** Al analizar la declaración de la víctima, las agresiones sexuales corresponden a un tipo de conducta que la víctima no suele denunciar por el estigma que usualmente conlleva, por miedo a las represalias o por vergüenza.
- IX.** Dada la naturaleza traumática de las conductas violencia laboral de tipo sexual, la declaración o narrativa de hechos pueden presentar inconsistencias o imprecisiones respecto de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que sucedieron los hechos, las cuales no constituyen motivo o razón suficiente para restarle valor probatorio.
- X.** Pueden considerar las pruebas indirectas como la circunstancial, las presunciones y los indicios siempre que de los mismos puedan inferirse



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- conclusiones consistentes sobre los hechos y, de manera preponderante, las declaraciones de la víctima;
- XI.** El análisis de la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, tales como, dictámenes o exámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos; testimonios; pruebas circunstanciales, indicios, presunciones, entre otros, es una prueba con valor preponderante.
 - XII.** Las personas reaccionan de formas distintas ante la tensión emocional, por lo cual se deberán identificar y eliminar los estereotipos que aludan a los comportamientos o acciones esperables de una víctima de violencia laboral de tipo sexual, especialmente cuando se evoquen con la finalidad de desestimar las conductas denunciadas;
 - XIII.** Debe abstenerse de trasladar la carga probatoria a la presunta víctima, dada su condición de vulnerabilidad.
 - XIV.** Debe evitar incurrir en conductas revictimizantes en la realización de diligencias y desahogo de pruebas, como cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización, empleo de estereotipos y prejuicios, especialmente de género, y confrontación directa con la persona denunciada, entre otras;
 - XV.** Debe realizar las notificaciones atendiendo a los elementos particulares del caso, el riesgo y evitando la revictimización de la persona afectada;

Artículo 26.- Durante la investigación o en cualquier etapa del procedimiento de responsabilidades administrativas, tramitado con motivo de la materia del Presente Protocolo, la autoridad competente podrá solicitar la opinión o apoyo de la Comisión, sin que ello implique su participación en calidad de parte dentro del procedimiento.

Sección segunda **Investigación y substanciación**

Artículo 27.- Una vez recibida la denuncia, las autoridades investigadoras y sustanciadoras deberán analizar el caso con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, según corresponda, apoyándose en los estándares nacionales e internacionales de mayor protección, así como en los elementos siguientes:



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

- a) La identificación de contextos de desigualdad estructural, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- b) Desechar cualquier estereotipo de género, libre de discriminación y sin prejuizar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- c) Apreciar los hechos y las pruebas con sensibilidad sobre las cuestiones de género.
- d) Ordenar de oficio toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en el caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
- e) Evaluar la existencia de daños de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Sección tercera **Resolución y sanción**

Artículo 28.- La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por las autoridades investigadora y sustanciadora con perspectiva de género, debiendo identificar la existencia de situaciones de poder o desigualdad estructural, que puedan generar desequilibrio o desventaja entre las partes del asunto; debiendo cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Artículo 29.- La redacción de la resolución administrativa deberá evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, procurando un lenguaje incluyente, sencillo, accesible, y de requerirse, en formato de lectura fácil, para facilitar a las partes la comprensión de ésta.

Artículo 30.- Dentro de la resolución a que haya lugar, la autoridad deberán determinar:

- I. La existencia o no de conductas que constituyan responsabilidades



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

administrativas y en su caso imponer la sanción administrativa correspondiente.

- II. En caso de que se hayan establecido medidas de protección, determinar si las mismas se revocarán o continuarán vigentes de forma permanente.
- III. Establecer medidas de reparación integral a que tiene derecho la víctima, de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por los daños sufridos como consecuencia de las conductas de violencia laboral, como lo son:
 - a) **Restitución;** busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión de las conductas.
 - b) **Rehabilitación;** busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos a causa de las conductas de violencia laboral.
 - c) **Medidas de no repetición;** buscan que las conductas de violencia laboral, sufridas por la víctima no vuelvan a ocurrir.
 - d) **Disculpa pública;** de reconocimiento de hechos constitutivos de conductas de violencia laboral, así como la aceptación de responsabilidad administrativa.

Artículo 31.- La implementación de las medidas de reparación integral deberán estar enfocadas en la protección de los derechos humanos y laborales que las víctimas pudieran resentir aun y cuando la autoridad administrativa haya resuelto la imposición de una sanción a la persona responsable, y podrán consistir en:

- I. La reincorporación de la víctima al área donde laboraba, con el puesto o cargo que venía desempeñando, siempre y cuando las circunstancias particulares de cada caso lo permitan, poniendo como prioridad su integridad y seguridad.
- II. Cambio de horario de labores de forma definitiva para la víctima o para la persona responsable.
- III. Cambio de adscripción de forma definitiva a la víctima o la persona responsable en un puesto equivalente, dentro de la misma región, siempre que la víctima esté de acuerdo.
- IV. La disculpa pública de reconocimiento de hechos constitutivos de conductas de violencia laboral, así como la aceptación de responsabilidad administrativa y la sensibilización y/o capacitación en la materia.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ACUERDO E/JGA/69/2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA



Capítulo V Del Registro

Artículo 32.- El Tribunal, por conducto de la Unidad de Igualdad, contará con un Registro de los casos de violencia laboral, el cual incluirán los datos siguientes:

- Fecha de recepción de la denuncia;
- Número consecutivo asignado;
- Nombre de la persona víctima y/o denunciante
- Nombre de la persona denunciada;
- Sexo y/o identidad de género de las personas involucradas;
- Área y Entidad Federativa en donde se presentaron los hechos;
- Descripción de las conductas denunciadas;
- Medidas de atención inmediata dictadas, en su caso;
- Medidas de protección determinadas, en su caso;
- Fechas en que se concluyó la atención de cada autoridad;
- Efectos de las Resolución;

Este registro debe permitir conocer el número de denuncias y solicitudes presentadas anualmente, el seguimiento dado a las mismas y los plazos en que fueron atendidas.

Artículo 33.- El registro deberá cumplir con las disposiciones de transparencia y protección de datos personales.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las disposiciones aplicables a la Unidad para la Igualdad de Género y No Discriminación entrarán en vigor, una vez que dicha Unidad se encuentre formalmente constituida e inicie funciones.

SEGUNDO.- El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta.



TFJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

**JUNTA DE GOBIERNO Y
ADMINISTRACIÓN**

ACUERDO E/JGA/69/2023

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



TERCERO.- Publíquese este Protocolo en la página web del Tribunal.

Dictado en sesión ordinaria presencial de fecha 27 de noviembre de 2023, por unanimidad de cuatro votos a favor.- Firman el **Magistrado Guillermo Valls Esponda**, Presidente de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y la **Licenciada Fátima Gonzalez Tello**, Secretaria Auxiliar de la Junta de Gobierno y Administración, con fundamento en los artículos 54, fracción XVI y 61, fracciones II, III y IV, de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; así como los artículos 11, fracción I, 26, fracción IX, 99, fracciones VIII y XI, y 139 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa vigente.