

# PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL (HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL/LABORAL)



COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

Las suscritas Magistradas Susana Sarmiento López, Mónica de Jesús Trejo Velázquez y el Magistrado Víctor Marcelo Ruíz Reyna, integrantes del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, en ejercicio de las facultades que nos confieren los artículos 79, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 11, fracción XXXI de la Ley Orgánica; y 9, fracción VIII y XXII del Reglamento Interior, ambas normativas de este Tribunal, aprueban el siguiente:

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL  
(HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL/LABORAL)**

Esta herramienta permitirá proporcionar a las personas servidoras públicas del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas (*en adelante TAPJE*), un panorama de actuación básico del Comité de Igualdad y Derechos Humanos de este Tribunal (*en adelante CIDH*) y de los elementos mínimos para otorgar una atención integral de la denuncia que en su caso realicen por presuntos actos de violencia laboral (llámese hostigamiento y acoso sexual/laboral), conocido por su anglicismo “mobbing”.

El área encargada de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la institución, para atender, analizar y prevenir los casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral, será el CIDH; asimismo, este protocolo deberá ser tomado en consideración por la persona titular de la Contraloría de este Tribunal, para atender asuntos relacionados con presuntos actos de violencia laboral, cuando éstos sean sometidos a su conocimiento.

**FUNCIONES PRINCIPALES DEL CIDH**

- ✚ Recibir y dar atención a las quejas y denuncias presentadas sobre casos de violencia

laboral.

- ✚ Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la queja y denuncia del caso.
- ✚ El CIDH en conjunto, sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de queja o denuncia; no emite sanciones.
- ✚ Integrar el expediente que corresponda, cuidando en todo momento la protección de los datos personales de la persona afectada y de la persona agresora o acusada.
- ✚ Hacer del conocimiento de la persona afectada, que tiene derecho a elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la vía que otorga el CIDH o en su caso, iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal<sup>1</sup>.
- ✚ Acompañar y brindar apoyo a la persona servidora pública afectada durante todo el proceso hasta que el caso quede cerrado.
- ✚ Explicar a la persona afectada y acusada respectivamente, que el apoyo que brinda el CIDH no es asistencia legal, por lo que es libre de consultar a un abogado u organismo especializado en cualquier momento del proceso.
- ✚ Cuando el caso de la queja o denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; se informará a la persona afectada, que deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- ✚ Analizar los casos de violencia laboral y determinar las medidas de protección, en caso de que lo considere necesario.
- ✚ Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad de la persona servidora pública afectada y acusada en su caso.
- ✚ Prevenir posibles actos en los que la persona acusada pudiera tomar represalias contra la persona afectada.

---

<sup>1</sup> De acuerdo con lo señalado en el punto 58, b) de la Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se deberá garantizar que las instancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias “no restrinjan el acceso de la mujer a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas las esferas del derecho, y no den lugar a nuevas violencias”. Asimismo, es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento sexual y el acoso sexual, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, cuando se actualizan supuestos de hostigamiento sexual y acoso sexual, e inclusive la vía civil, si la persona víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios. En caso de que la persona afectada considere que la acción que sufrió proviene de una conducta con fines lascivos, se podrá canalizar al Ministerio Público correspondiente. Para el ámbito civil, se recomienda a la persona trabajadora se asista de un defensor adscrito a las autoridades judiciales competentes.

## COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

- ✚ Entregar al área de la Contraloría del TAPJECH, el informe y recomendación correspondiente; para que proceda conforme a Derecho corresponda.
- ✚ Efectuar pláticas en todas las áreas del TAPJECH, sobre temas relacionados con el hostigamiento y acoso laboral/sexual.

### PRIMER CONTACTO

**Primero.** El CIDH deberá prestar atención puntual y prioritaria a lo solicitado por la persona servidora pública en el primer acercamiento, ya sea durante una visita presencial, en alguna consulta telefónica, o bien, por medios electrónicos o escritos. Lo anterior con el objeto de detectar si existe la probabilidad de encontrarse frente a una posible situación de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

**Segundo.** Recibida la queja o denuncia de un caso probable de hostigamiento o acoso sexual o laboral, la persona afectada será canalizada para su atención por el CIDH, a un lugar privado, que permita una conversación basada en un ambiente seguro y de confianza, evitando con ello la revictimización; dando un trato sensible, discreto y profesional (entrevista); lugar que deberá ser de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga.

El personal del CIDH, debe tener presente en todo momento, que la primera atención con la persona afectada, es la que genera el vínculo de confianza y ésta es la que facilitará la prestación de los servicios y el acompañamiento.

**Tercero.** Desde el inicio de la prestación del servicio, el personal del CIDH deberá procurar el uso de un lenguaje sencillo, ciudadano, empático e incluyente, para asegurar que la persona afectada comprenda la información y las opciones que se le están ofreciendo; evitando en la medida de lo posible el uso de tecnicismos, formalismos y términos que puedan confundir a quien recibe los servicios.

Se escuchará atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.

**Cuarto.** El personal del CIDH, deberá informar a la persona afectada, que en todo momento se cuidará su confidencialidad de conformidad a la legislación en materia de protección de datos personales; se aclarará que la información revelada, así como el expediente integrado y medios probatorios que se alleguen al caso, estará custodiada por dicho Comité y se le hará saber, que todo el procedimiento se realizará bajo el principio de reserva total, es decir, no se difundirá información durante la investigación hasta la conclusión del mismo.

**Quinto.** El CIDH deberá considerar las posibles reacciones y emociones de la persona afectada, como lo son el nerviosismo, el llanto, la confusión, el miedo, la desconfianza o incluso la agresividad; por lo cual, deberá fomentar que dicha persona se encuentre tranquila durante el desarrollo de la asesoría, ofreciendo las pausas que sean necesarias para ello.

**Sexto.** El CIDH, deberá asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que algún miembro del Comité tenga algún tipo de relación con la persona afectada o acusada (por consanguinidad, amistad o enemistad manifiesta).

## **ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA**

### **OBJETIVO DE LA ENTREVISTA**

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- El tipo de caso de violencia laboral;
- La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta;
- La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

La persona encargada de realizar la entrevista, deberá guiar a la persona afectada a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente; deberá dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados.

**CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ENTREVISTA**

- **Preparación.** Se recomienda realizar las siguientes preguntas para planear la entrevista.

¿Cuál es el propósito de la entrevista?

¿Dónde debe efectuarse la entrevista?

¿Quién debe estar presente durante la entrevista?

¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?

- **Definir el lugar.** El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o existan en lo mínimo interrupciones, un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable; no es recomendable que sea en la misma área de trabajo.

- **Personas que deban estar presentes.** A parte de la persona que investiga y de la persona afectada, podrá estar presente un familiar o algún representante laboral.

- **Confidencialidad.** Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

- **Grabación.** La persona que investiga podrá grabar la entrevista a través de cualquier medio digital, siempre y cuando tenga el consentimiento expreso de la persona entrevistada; éstas deben ser presenciales.
- **Evitar la revictimización.** Para evitar la revictimización, el CIDH evitará que la persona afectada encare a la persona acusada.

### **RECOMENDACIÓN DE PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA**

Se sugieren las siguientes preguntas clave de la entrevista con la persona acusada; las cuales son enunciativas más no limitativas.

- ¿Quién o quiénes son las personas acusadas?
- ¿Qué actos, omisiones o conductas cometieron?
- ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la o las personas acusadas?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos? Si ocurrió hace mucho tiempo, de manera sutil y que no hagan sentir incómoda a la persona afecta preguntar ¿por qué lo está denunciando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedieron? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo alguna persona testigo? ¿Puede decir quiénes son?
- ¿Cómo describiría la relación que tiene con la persona testigo con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente o es de manera reiterada?
- ¿Ha habido otras personas afectadas o sabe de situaciones similares en su mismo espacio de trabajo?
- ¿A comunicado o comentado esta situación a alguna otra persona?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

- ¿Qué ha hecho al respecto para liberarse o arreglar esta situación?
- ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa, es decir, hubo sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros?
- ¿Tiene algún otro medio de prueba que pueda aportar para corroborar los hechos que denuncia?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- Derivado de la problemática que denuncia, ¿ha recibido atención médica o de algún otro tipo por parte de una persona especialista en hostigamiento y acoso?
- ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?
- De ser el caso, ¿se encontraría en la disposición de acudir a la autoridad penal o a la civil, para atender de manera integral el asunto?
- ¿Está consciente de que su nombre se le dará a conocer a la persona acusada para poder tener los elementos suficientes para atender y solucionar su queja o denuncia?

**DURANTE LA ENTREVISTA**

1. Haga lo posible para que la persona afectada esté cómoda, necesita sentir que usted:

- Le cree.
- No lo(la) culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente lo(la) escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando



notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe; deberá tener una conducta empática.

3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo, evitando en todo momento expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si esa persona, compañero/a es un/una caballero/dama”, etc.

4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

6. Hacerle saber que el CIDH está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.

7. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.

8. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

## **DESPUÉS DE LA ENTREVISTA**

- Agradecer a la persona afectada por su confianza, por su tiempo y por haber permitido realizar la entrevista.
- Después de terminada la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

- La persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
- Si la persona afectada y en su caso la persona que la asesora, coinciden en que ya están detallados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- Se procederá a integrar el expediente respectivo, con la declaración original y sacar una copia de la misma, la cual se entregará a la persona afectada.
- En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se le aclarará que a nadie más se le permitirá hacer cambios.
- Recordar a la persona afectada, que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los siguientes pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndola informada del estatus del asunto.
- Hacerle saber a la parte afectada, que en caso de señalar persona testigo alguna, el nombre de ésta no será revelado en ningún caso a la persona acusada.

**ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA**

**RECOMENDACIÓN DE PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA**

**DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO**

Se sugieren las siguientes preguntas clave de la entrevista con la persona acusada; las cuales son enunciativas más no limitativas.

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de esta persona servidora pública con respecto a las demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

## **ANTES DE LA ENTREVISTA**

1. La entrevista se realizará en las instalaciones del TAPJE, optando por un lugar en el que la persona acusada se sienta segura, sin presión y considere un espacio neutral.
2. Explicar a la persona acusada, que se le hará una entrevista con motivo de la denuncia hecha en su contra.
3. La persona que es acusada tiene derecho a tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.
4. Hacerle saber a la persona acusada, que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

## **DURANTE LA ENTREVISTA**

- Es necesario explicarle a la persona acusada el propósito de la entrevista; comunicarle que existe un procedimiento de investigación por parte del CIDH en donde está involucrada, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos denunciados.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones y medidas.
- Explicarle el procedimiento de la investigación y la normatividad existente en contra del hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, respectivamente.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está de acuerdo o desacuerdo con lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

acusaciones.

- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en el TAPJE dándole a conocer que dicha situación, según la gravedad de la misma, se le hará del conocimiento al Pleno o a la Contraloría del Tribunal, para que conforme a sus facultades resuelvan lo conducente.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en el TAPJE sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la queja o denuncia.

**DESPUÉS DE LA ENTREVISTA**

- Agradecer a la persona acusada haber permitido realizar la entrevista; explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención para los casos de violencia laboral (hostigamiento y acoso sexual o laboral).
- Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
- Una vez que la persona acusada y en su caso la persona que lo asesore, acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por la persona acusada.
- Integrar al expediente la declaración original y hacer una copia para la persona acusada.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, la persona que lo asesore deberá redactarla con base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por la persona

asesora.

- En caso de que la persona acusada no cuente con persona que lo asesore y se negare a redactar la declaración, la persona entrevistadora del CIDH procederá a redactarla tomando en consideración las notas que tomó durante la entrevista, la cual una vez detallada, deberá ser avalada y firmada por la persona acusada; en caso de negativa, se especificará que se negó a firmarla por no ser su deseo.

### **ENTREVISTA A LA PERSONA TESTIGO**

Se considera persona testigo:

- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
- Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la persona acusada;
- Alguien que haya sido mencionada en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

### **ANTES DE LA ENTREVISTA**

- En el desarrollo de la entrevista con la persona testigo, se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes (afectada/acusada), evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.
- Explicar a la persona testigo, que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Hacerle saber a la persona testigo que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

- Hacerle saber que su nombre y sus declaraciones solo formarán parte del procedimiento para constancia y evidencia y éstas no se revelarán a la contraparte de quien la ofrece como testigo.

**DURANTE LA ENTREVISTA**

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.
- Pedir a la persona testigo que redacte un escrito claro y detallado de los hechos que le constan; de ser el caso, y de así solicitarlo la persona testigo, el CIDH procederá a redactarlo con base en las notas que se tomen de la entrevista.
- Una vez que la persona testigo acuerde y coincida en que su testimonio dice todo lo que le consta con precisión, deberá ser firmada por ella.
- Integrar al expediente la testimonial original, para el análisis respectivo del caso.

13

**DESPUÉS DE LA ENTREVISTA**

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del CIDH y del TAPJE para erradicar las prácticas violentas en el centro de trabajo.

**MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MODIFICACIÓN DE CONDUCTA**

**MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Las medidas de protección, son aquellas que puede determinar el CIDH o la Contraloría Interna con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a

conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Éstas se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la persona afectada en el centro de trabajo; podrán ser implementadas aún sin la petición de la persona afectada, cuando el CIDH lo considere necesario y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado para la persona afectada.

Se sugieren las siguientes medidas de protección a la parte afectada:

- Acciones de sensibilización a un área en particular.
- Reubicación física o cambio de área de la persona afectada o en su caso, de la persona acusada.
- Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo (trabajo en casa).
- En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la persona afectada y del ambiente laboral.

## **MEDIDAS DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA**

Las medidas de la modificación de conducta serán determinadas por el CIDH o la Contraloría Interna, según corresponda cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja o denuncia de la persona afectada; tendrán como propósito, como su nombre lo indica, modificar la conducta de la persona acusada frente a la persona afectada y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

Se sugieren las siguientes medidas de modificación de conducta de la parte acusada:

- Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral.
- Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- Reubicación física o cambio de área de la persona afectada o en su caso de persona acusada, según se considere conveniente.
- Poner a consideración del Pleno del TAPJE, la terminación de la relación laboral de la persona acusada con el centro de trabajo.
- Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona acusada.

**EMISIÓN DE LA RECOMENDACIÓN DEL CIDH**

Para emitir la recomendación, el CIDH deberá revisar las evidencias y analizar la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha recomendación deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde conste la narrativa de los hechos, las medidas de protección en su caso y de modificación de conducta establecidas para las partes.

El CIDH deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la recomendación del mismo se proteja la integridad de las partes.

Finalmente, se entregará al área de la Contraloría del TAPJECH, el informe y recomendación correspondiente; para que proceda conforme a Derecho corresponda.



La determinación de la Contraloría deberá ser comunicada al CIDH para cerrar de manera definitiva el procedimiento de la queja o denuncia.

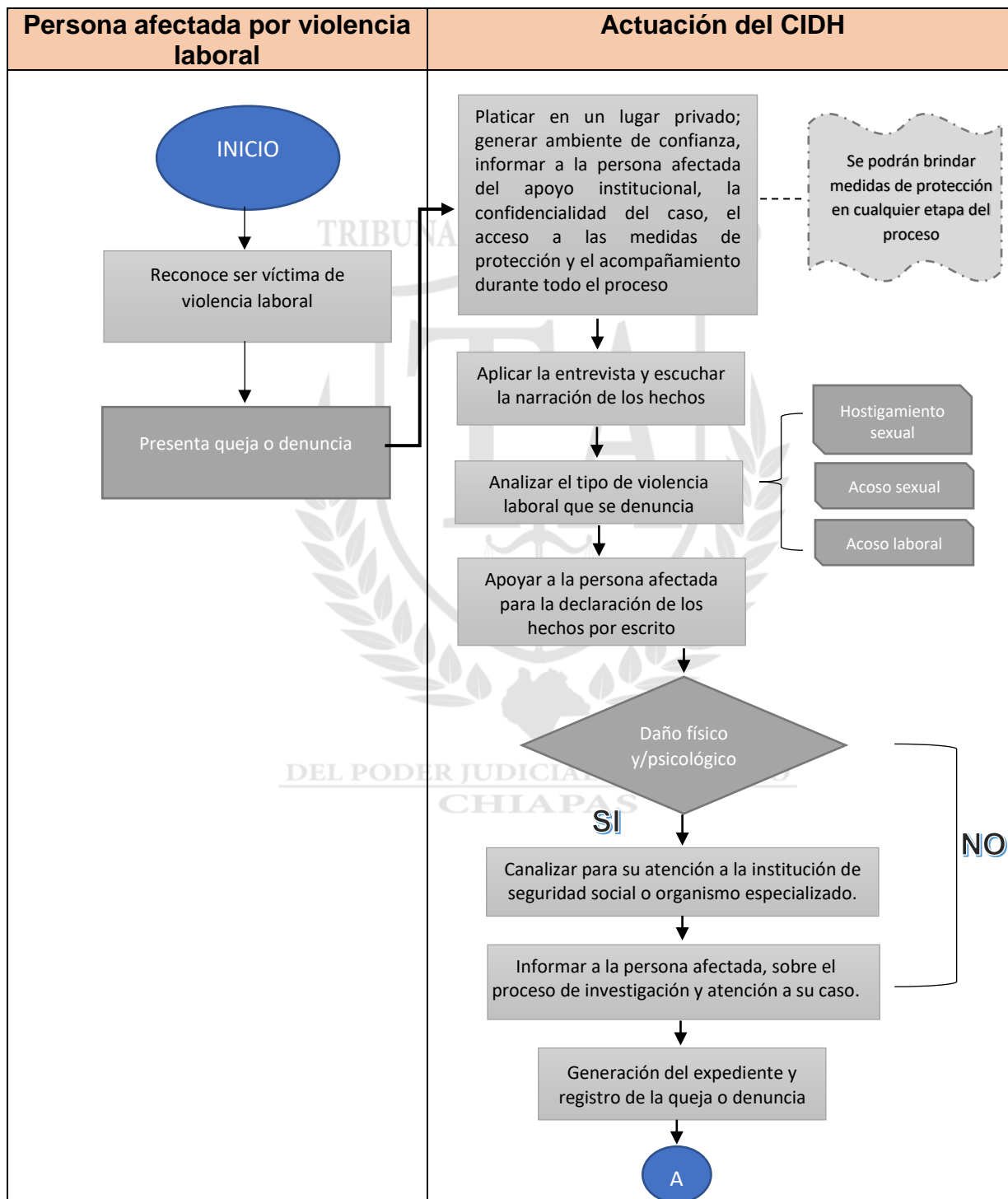
**ANEXO 1.**

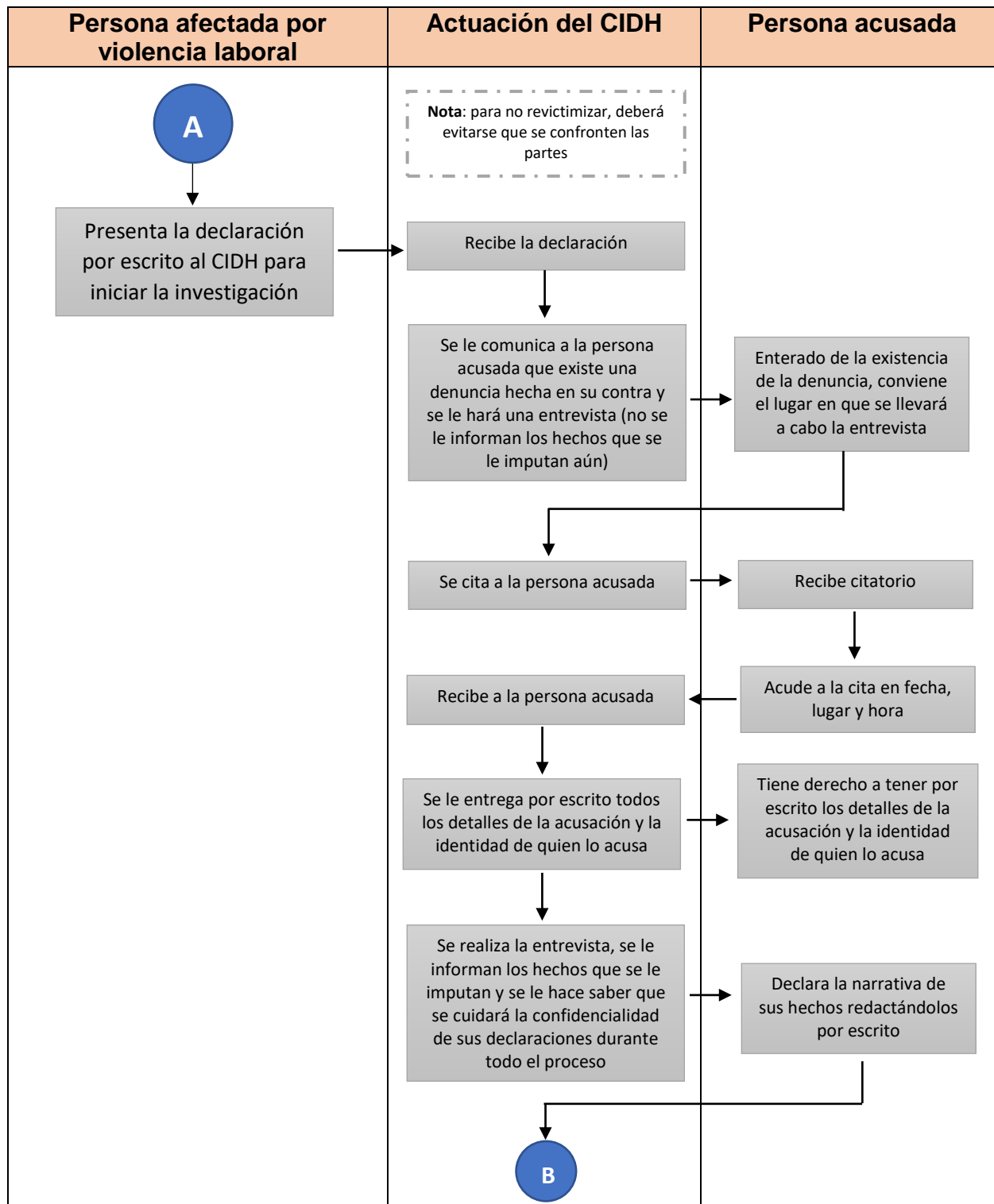
**Propuesta de Formato para la presentación de Queja o Denuncia  
de Violencia Laboral (Hostigamiento y Acoso Sexual/Laboral)**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a _____	
<b>DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA</b>	
NOMBRE:	
PUESTO:	
ÁREA EN QUE LABORA:	
JEFA/E INMEDIATA/O:	
TELÉFONO MÓVIL PARA CONTACTARLA:	
<b>DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA</b>	
NOMBRE:	
PUESTO:	
ÁREA EN QUE LABORA:	
<b>DECLARACIÓN DE LOS HECHOS</b>	
FECHA EN QUE OCURRIÓ:	
LUGAR:	
HORA:	
NARRACIÓN DE LOS HECHOS <i>(de preferencia poner si recuerda frases exactas, detallar y narrar claramente los hechos, si hubo otras personas que los presenciaron, todos elementos necesarios para reforzar los hechos narrados)</i>	

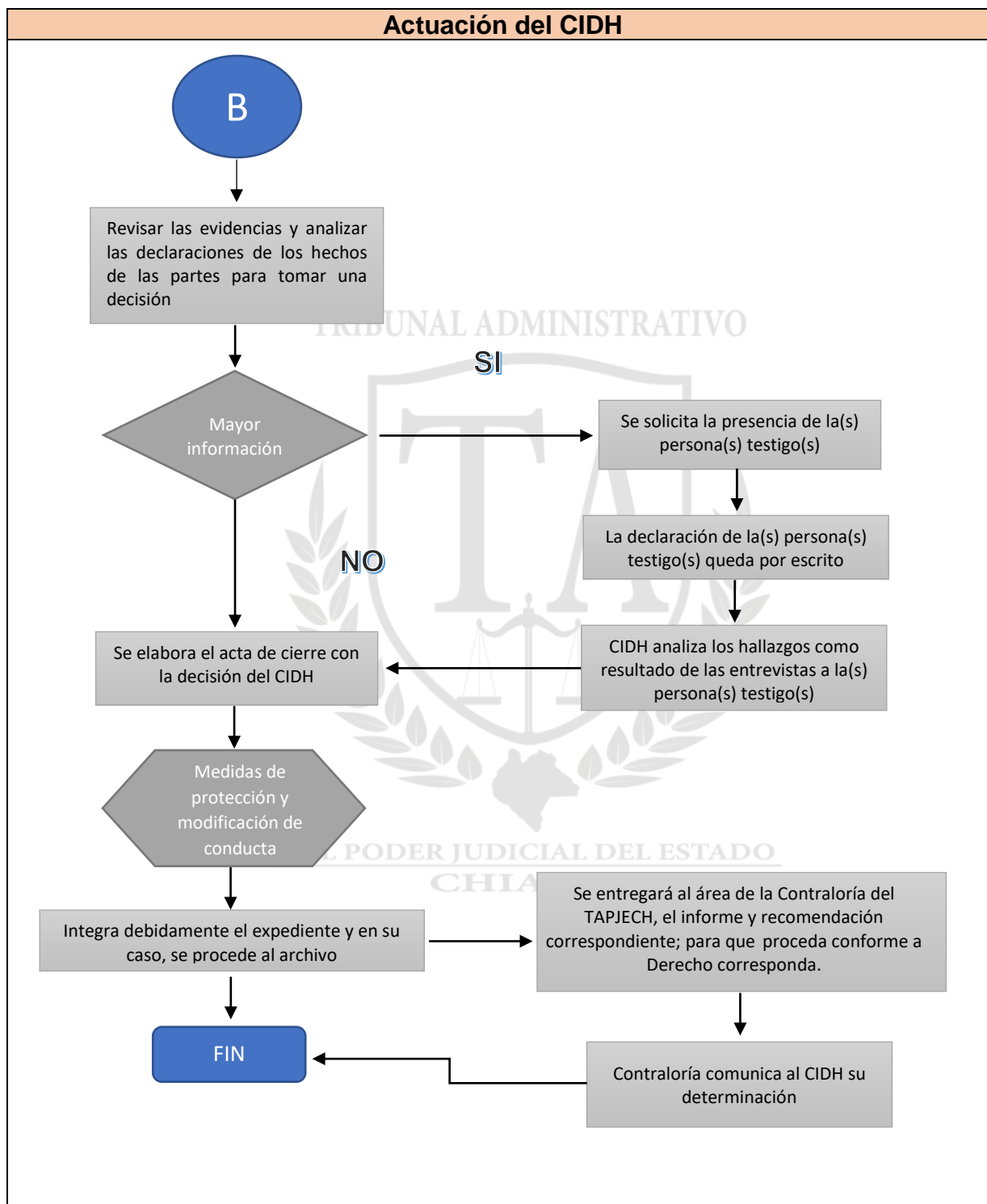
COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

**DIAGRAMA DE FLUJO**  
**Procedimiento del CIDH**





COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS



## INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS



**Lic. Mónica de Jesús Trejo Velázquez**  
Presidenta del Comité



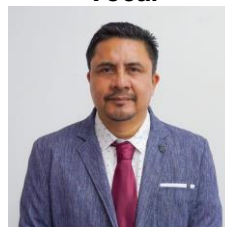
**Mtra. Fabiola Antón Zorrilla**  
Vocal



**Lic. Carlos Alberto Coello Ortiz**  
Vocal



**Lic. María Teresa Gutiérrez Vázquez**  
Vocal



**Mtro. Álvaro Enrique Estrada Dichi**  
Vocal



**Dr. Fernando Castellanos Coutiño**  
Vocal



**Lic. Eugenia C. Moreno Castillo**  
Secretaria Técnica

COMITÉ DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

Dado en el salón del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 11 días del mes de diciembre del año 2023.

**Magistrada Presidenta Susana Sarmiento López, Magistrada Mónica de Jesús Trejo Velázquez y Magistrado Víctor Marcelo Ruíz Reyna, ante la fe de la Secretaria General de Acuerdos y del Pleno Fabiola Antón Zorrilla.**

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO



**SUSANA SARMIENTO LÓPEZ  
MAGISTRADA PRESIDENTA**

21

**MÓNICA DE JESÚS TREJO VELÁZQUEZ  
MAGISTRADA**

**VÍCTOR MARCELO RUÍZ REYNA  
MAGISTRADO**

**FABIOLA ANTÓN ZORRILLA  
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS Y DEL PLENO**