



---

## **POLÍTICA EN MATERIA DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO**

### **Considerando**

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que toda persona gozará de derechos humanos y garantías para su protección; así como la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar de una manera preventiva, que investigue, sancione y repare cualquier violación a los mismos; además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que la Auditoría reconoce que el acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento, como forma de violencia laboral, son regularmente asuntos que son ignorados y que merecen ser un tema de interés público.

Que derivado de lo anterior esta Auditoría busca contribuir al logro de una igualdad sustantiva, que concuerde con los instrumentos normativos existentes en atención a la no discriminación y una vida libre de violencia, y reconoce su responsabilidad como institución pública a un cambio cultural.

Que la Auditoría Superior del Estado asume su responsabilidad, por lo que busca generar protección y garantías a las personas que laboran en el mismo, así como brindar atención a las víctimas de acoso, y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que como resultado genere mecanismos que sirvan para la prevención, atención y sanción de conductas que sean consideradas como inapropiadas.

Que la presente política de Cero Tolerancia al Acoso, se adiciona a la Política de Integridad de la Auditoría Superior del Estado, la cual es la base para regir su actuar, y se constituye de cuatro elementos fundamentales para el desarrollo de las labores del personal de la ASE conforme a los más altos estándares de comportamiento: el Código de Ética, el Código de Conducta, las Directrices para evitar el conflicto de interés, y los Lineamientos del Comité de Integridad.

### **1. OBJETIVO GENERAL.**

- 1.1 Esta Política tiene como objetivo general establecer los mecanismos administrativos para la prevención, atención y sanción del acoso, hostigamiento y violencia en la Auditoría Superior del Estado. Los procesos que en el presente documento se establecen, pretenden apoyar a la persona que se encuentre siendo víctima de un servidor o servidora pública adscrito a la ASE.



El alcance es de orden interno y se extiende a los entes auditados cuando el agresor es un colaborador adscrito a la ASE, en ningún momento sustituye las leyes, ni las facultades de las instituciones de procuración y administración de justicia contempladas en la legislación internacional, nacional, estatal y municipal.

La aplicación de la presente política, deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la ASE tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en esta política no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

## **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

2.1 Son objetivos de la presente Política;

- A) Establecer medidas específicas para promover una conducta de cero tolerancia frente al acoso, hostigamiento y violencia en la Auditoría;
- B) Promover una cultura, un clima laboral libre de acoso, hostigamiento y violencia;
- C) Definir mecanismos para orientar y brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la presunta víctima de acoso, hostigamiento o violencia, a fin de garantizar la no re victimización y el acceso a la justicia;
- D) Señalar la estructura, vías de instancias competentes al interior de la Auditoría, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso, hostigamiento o violencia;
- E) Establecer las pautas de elaboración de un registro de los casos de acoso, hostigamiento o violencia, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen. La información que se obtenga, genere o resguarde por la Auditoría con motivo de la aplicación del presente Política, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable;
- F) Promover y llevar a cabo la capacitación necesaria en esta materia;
- G) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento, acoso y violencia;



---

### 3. DEFINICIONES

- a) **Auditoría:** Auditoría Superior del Estado de Tamaulipas
- b) **Acoso:** Es la acción o afecto de acosar, entendiendo esta como la manera de perseguir insistentemente a alguien con molestias o requerimientos.
- **Acoso laboral:** Práctica ejercida en el ámbito del trabajo en el cual se somete a un empleado a presión para provocar su marginación.
  - **Acoso psicológico:** Práctica ejercida en las relaciones personales, con el propósito de afectar a la persona, consiste en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla física, emocional y psicológicamente.
  - **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que existiendo o no subordinación hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
  - **Acoso por medio de dispositivos electrónicos:** Se lleva a cabo cuando alguien, por medio de un teléfono celular, correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, entre otro; hostiga, amenaza, avergüenza, intimida o critica de forma individual o en grupo a otra persona.
- c) **Capacitación:** Proceso mediante el cual se busca generar en los servidores públicos una cultura libre de violencia, de igualdad de oportunidades y erradicar la impunidad en materia de esta Política.
- d) **Cero Tolerancia:** Por ella se entenderá la Política que seguirá la Auditoría Superior del Estado en materia de acoso, hostigamiento y violencia, en la tramitación de forma imparcial del procedimiento legal que corresponda actuando de manera firme, atendiendo todos los casos de los que se tenga conocimiento de manera prioritaria e inmediata.
- e) **Comité:** El Comité de Integridad conformado en la Auditoría en términos de la Política de Integridad vigente.
- f) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios que pudieran re victimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- g) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican



---

hostigamiento, acoso o violencia en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

- h) **Hostigamiento:** Es el ejercicio de poder, en relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales y/o en acciones que obstaculizan o impiden el logro de las responsabilidades del puesto de la víctima.
- i) **Mediación:** Intervención de un tercero aceptable e imparcial, carente de todo poder de decisión, con el fin de ayudar a las partes en conflicto a llegar voluntariamente a un acuerdo propio y mutuamente aceptable alrededor de los puntos de disputa.
- j) **Negociación:** Proceso mediante el cual dos o más personas de manera voluntaria directa y utilizando los medios pacíficos, buscan llegar a un acuerdo para resolver diferencias.
- k) **Política:** La presente Política para la prevención, atención y sanción del acoso, hostigamiento y violencia.
- l) **Presunta víctima:** Persona que ha sido afectada, directa o indirectamente, por conductas o comportamientos de acoso, hostigamiento y/o violencia.
- m) **Primer contacto:** El momento dentro de la Auditoría, preferentemente ante el servidor público de la Subdirección de Recursos Humanos, en que la presunta víctima recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende el caso.
- n) **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento, acoso y violencia en la Auditoría Superior del Estado.
- o) **Reglas de integridad:** Las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública contenidas en el Código de Ética de la Auditoría.
- p) **Re victimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- q) **Servidor Público:** El personal de confianza, de honorarios y/o subcontratado por la Auditoría Superior del Estado, así como desempeñe un empleo, cargo, comisión presente o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en la Auditoría.
- r) **Violencia:** Todo acto que implique una violación a los derechos humanos, que atente contra la dignidad, la libertad o vulnere el derecho al desarrollo físico, psíquico o sexual de la persona y que provoque consecuencias negativas. La violencia puede ser tipificada de varias maneras.



---

#### **4. PRINCIPIOS.**

4.1 En la interpretación y aplicación de la Política se deberán considerar los siguientes principios dentro o fuera de la Auditoría siempre y cuando el personal se encuentre realizando labores inherentes a su cargo:

- a) Cero tolerancia a las conductas de acoso, hostigamiento y violencia;
- b) Acceso a la justicia;
- c) Pro persona;
- d) Confidencialidad;
- e) Presunción de inocencia;
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- g) Prohibición de represalias;
- h) Integridad personal;
- i) Debida diligencia;
- j) No re victimización
- k) Transparencia; y
- l) Celeridad.

4.2 En el desempeño del empleo, cargo, comisión o funciones del servicio público, esta Auditoría deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad e las personas que laboran en la Auditoría.

4.3 El personal de la Auditoría deberá abstenerse entre los servidores públicos de este, o en contra de los servidores públicos atendidos en el ejercicio de sus funciones de tener conductas de acoso, hostigamiento y violencia descritas en el presente documento.

4.4 Los encargados de interpretar el presente documento son el Auditor Superior y los miembros del Comité de Integridad.

#### **5. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA.**

5.1 La Auditoría, a través de la Subdirección de Recursos Humanos deberá asegurar y documentar que la totalidad del personal reciba al menos, una sesión anual de sensibilización y prevención del acoso, hostigamiento y violencia;



---

5.2 Promover una cultura institucional y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo.

5.3 Brindar capacitación para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el Comité;

## **6. De la Atención.**

6.1 La presunta víctima podrá seguir el procedimiento que señala esta Política, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Subdirección de Recursos Humanos
- b) Integrantes del Comité

6.2 Lo anterior, sin perjuicio que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

6.3 La presunta víctima podrá ser acompañada por el personal de la Subdirección de Recursos Humanos, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de acoso, hostigamiento y violencia,

6.4 El comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan acoso, hostigamiento y violencia y, en su caso, la presunta víctima podrá decidir si se desea continuar con la misma

- a) En caso de que la presunta víctima decida no presentar la denuncia a la Subdirección de Recursos Humanos, ésta deberá asegurarse mediante llamado de atención escrito al presunto agresor, que cesaran los actos de acoso, que no existió violencia física o verbal, ni se generó un daño grave a la persona acosada.
- b) En caso de que la presunta víctima decida presentar la denuncia a la Subdirección de Recursos Humanos, ésta deberá acompañar y orientar a la presunta víctima de manera permanente hasta que el proceso concluya.

## **7. ATENCIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO PRIMER CONTACTO**

7.1 Son funciones del personal de la Subdirección de Recursos Humanos designado como Primer Contacto, en la aplicación de la Política, las siguientes:

- a) Brindar la atención necesaria y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;



- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso, hostigamiento y violencia, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso, hostigamiento y violencia.
- d) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- e) Hacer del conocimiento por escrito al Comité, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación de la presente Política;
- f) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y la política, sin que esto signifique una representación legal;
- g) Turnar en un plazo no mayor a 48 horas a la Dirección de Asuntos Jurídicos, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención de la presunta víctima;
- h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de acoso, hostigamiento y violencia para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- i) Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine el Comité;
- j) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en la Política;
- k) Informa a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de acoso, hostigamiento y violencia que existen, así como las alternativas respecto del anonimato, y
- l) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuales deberán ser esas medidas, en virtud de riesgo de la presunta víctima.

7.2 El personal de la Subdirección de Recursos Humanos deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine la Auditoría de la materia prevista en la presente política.



---

## 8. INVESTIGACION DE LOS HECHOS.

8.1 Son funciones del personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos en la aplicación de la política, una vez analizada la información presentada por la Subdirección de Recursos Humanos, y en caso de que la denuncia sea procedente:

- a) Iniciar una investigación y determinar el objetivo y el sujeto de la investigación
- b) Allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, e indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- c) Informar al Comité por escrito, en un plazo máximo de 5 días naturales sobre la conclusión de la investigación respecto al asunto de acoso, hostigamiento y/o violencia.

8.2 Son funciones del Comité las siguientes:

- a) Las denuncias sobre casos de acoso, hostigamiento y violencia de que tenga conocimiento el Comité, deberán de informar a la víctima respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- b) En caso que se presente la denuncia ante uno o más miembros del Comité, esta se podrá presentar por las siguientes vías:
  - Por escrito, a través del buzón de quejas o ante cualquier persona que integre el Comité.
  - Verbalmente, ante una o más personas que integren el Comité.
- c) El Comité deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario.
- d) El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, la Denuncia la remitirá para su investigación a la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- e) El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- f) El Comité anotará en el Registro, los casos de acoso, hostigamiento y violencia.





---

g) Al recibir el informe escrito de la investigación por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos

## **9. APLICACIONES DE SANCIONES.**

9.1 El Comité podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones

- Acta de apercibimiento
- En caso de que el Comité así lo considere, la separación del cargo.

## **10. REGISTRO DE CASOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y VIOLENCIA.**

10.1 La Subdirección de Recursos Humanos, llevará un registro estadístico de los casos de acoso, hostigamiento y violencia en la Auditoría, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

10.2 La Auditoría incluirá en su Informe General las Actividades, las acciones relacionadas a la atención del acoso, hostigamiento y violencia.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** La política Institucional en materia de cero tolerancia al acoso de la Auditoría Superior del Estado, entrará en vigor un día después de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tamaulipas.

**SEGUNDO** Posterior a la publicación de la presente política, la Subdirección de Recursos Humanos, contará con un plazo de 15 días hábiles para capacitar e informar al personal con motivos de sensibilización y compromiso respecto de esta Política.