

CIRCULAR No. 29

Xalapa-Enríquez, Ver., a 20 de agosto de 2019.

**CC. JUECES DE PRIMERA INSTANCIA, DE LO FAMILIAR,
DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO PENAL ORAL, CIVIL MENOR,
ORAL MERCANTIL, ESPECIALIZADOS PARA ADOLESCENTES
Y MUNICIPALES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
P R E S E N T E.**

El Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Veracruz, en sesión extraordinaria celebrada el día de hoy, determinó lo siguiente:-----

"... OCTAVO.- Acto seguido, se da cuenta con la Propuesta de acuerdo para la aprobación del Protocolo para la Atención de Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.-----

CONSIDERACIONES:

-----I.- El Consejo de la Judicatura con fundamento en los artículos 95, 103, fracciones I, II, XXI y XLI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado y 5, 9, fracciones IV y XXIII, del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura; como órgano encargado de conducir la administración, vigilancia, disciplina y carrera del Poder Judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia, tiene entre sus atribuciones la de emitir acuerdos generales para la correcta impartición de justicia, así como expedir los lineamientos y acuerdos de observancia general necesarios.-----

-----II.- La Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Consejo de la Judicatura y la Unidad de Género del Poder Judicial, en coordinación con el Plan de Desarrollo Institucional Cero Tolerancia a la Violencia Contra las Mujeres y las Niñas en Veracruz, han desarrollado en conjunto acciones para contribuir en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, en beneficio de los/las justiciables y de la relación armónica, institucional y productiva de las trabajadoras del Poder Judicial del Estado.

Institucionalmente se ha observado como área de oportunidad, la necesidad de elaborar un Protocolo que permita atender, integrar y en su caso, emitir alguna obse



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE VERACRUZ

rvación respecto a las prácticas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, contra servidoras públicas del Poder Judicial del Estado por parte de personal del mismo y discriminación, en contra de justiciables por parte de servidoras y servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

La violencia en el ámbito laboral, es una de las expresiones de mayor gravedad en el entorno profesional, por ello resulta de suma importancia prevenirla y atenderla desde sus inicios, siendo éste uno de los objetivos fundamentales que motivan la creación de un Protocolo que funcione como herramienta preventiva, así como correctiva.

En este orden de ideas, como puede advertirse el Poder Judicial del Estado de Veracruz es y debe seguir siendo garante de los derechos fundamentales de las mujeres, sobre todo de aquellos que por diversas razones se ven involucrados en temas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.- -----

Por lo antes expuesto y con fundamento en el artículo 9º, fracciones fracciones IV y XXIII del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura, se emite el siguiente:-----

ACUERDO:

-----**PRIMERO.**- El Consejo de la Judicatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5º, de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 103, fracciones I, II, XXI y XLI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; **APRUEBA el Protocolo para la Atención de Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave**, para su presentación y difusión, el cual consiste en lo siguiente:

CAPÍTULO 1 **GENERALIDADES**

Previo a definir las conductas específicas relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, es importante precisar en primera instancia lo que establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación a la discriminación, en su artículo 1º ... *"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"*, así como el artículo 4º ... *"El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia..."*.

Después de establecer los preceptos a que toda mujer tiene derecho, es imprescindible definir qué se entiende por violencia en contra de la mujer, el artículo



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE VERACRUZ

1º de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, en su resolución 48/104 ratificada en 1993 por el Estado Mexicano, se define como *"...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"*.

Coincidentemente, la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, define en el artículo 1º. *"como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.

En especial, la Convención Interamericana, hace hincapié en el artículo 2º estableciendo *"que violencia en contra de la mujer comprende a aquella que tiene lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal; así como aquella que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, o perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes donde sea que ocurra, comprendiendo el abuso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar"*.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud, ha desarrollado una visión más amplia del término, comprendiendo como *"violencia en contra de la mujer, el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos, en el desarrollo o privaciones que afecten a una o más personas"*.

Por lo anterior, a partir de 2016 la Organización Internacional del Trabajo se ha enfocado en analizar y visibilizar el fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, reconociendo que *"ocurre tanto en el sector público como en el privado, entendiendo que la violencia laboral, puede manifestarse de forma física, sexual y/o psicológica"*.

El hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, pueden ser cometidos contra cualquier persona y en cualquier lugar, y comprenden una serie de conductas tales como el abuso o maltrato verbal y no verbal, el mobbing, mobbing materno, el cyberbullying y la discriminación, estos actos adquieren una dimensión de mayor gravedad cuando son cometidos por los hombres, hacia las mujeres, en el ámbito laboral donde las instituciones deben prever y proteger a las víctimas de estas conductas.

En dicho sentido, el Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, reconoce que las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, constituyen, además de una falta de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del trabajo, acciones que deben ser sancionables administrativa y penalmente; esta situación, sin duda atenta





PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE VERACRUZ

contra los derechos humanos (DD.HH) y valores éticos de la persona afectada, así como los de la propia institución, porque dichas conductas implican, la violación de la dignidad, integridad física y psicológica de las víctimas.

A partir de este contexto el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, resultan ser inconvenientes que afectan principalmente a las mujeres y que les impiden el libre desarrollo de la personalidad, y vulneran el derecho a la integridad personal y una trasgresión a la libertad, la seguridad, a la salud, al trabajo y a la vida privada, por lo que el Presidente del Tribunal y del Consejo de la Judicatura del Estado de Veracruz, de Ignacio de la Llave en base a sus atribuciones de conformidad con lo referido en el precepto 87 fracción I, otorga las facultades a la Unidad de Género del Poder Judicial, para que funcione como un Órgano Integrador Auxiliar, habilitado como el área responsable del acompañamiento y la integración al alcance de las servidoras públicas y/o peticionarias, para la atención y seguimiento de las quejas que pudieran constituir conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, asegurando en todo momento el resguardo de la información se regirá por los principios de responsabilidad, confidencialidad, objetividad, privacidad e imparcialidad para todas las partes involucradas en coadyuvancia con la Visitaduría Judicial y la Dirección de la Defensoría y del Registro Estatal de Peritos.

El artículo 1º Constitucional establece *“que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”*. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos en los términos que establezca la Ley.

Además, en términos del artículo 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de 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.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en el artículo 4º fracción I, define como *“acoso sexual a la forma de violencia consistente en cualquier tipo de molestia de connotación sexual hacia la mujer, valiéndose de una posición jerárquica derivada de relaciones laborales, escolares, domésticas o de cualquier otra índole que implique subordinación, sea ésta emocional, de género o psicológica”*. En ese sentido en la

fracción XII, del mismo artículo, establece que el *“hostigamiento sexual es un conducta o acción reiterada con fines lascivos que una persona infiere a una mujer o niña, la cual le cause molestia, miedo, terror, zozobra o angustia y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima”*.

Por otra parte, en el artículo 7° de la misma Ley establece, los tipos de violencia, que pueden ser psicológica, física, sexual, económica y patrimonial.

Considerando la importancia y relevancia de lo anteriormente escrito, resulta necesario establecer una guía de actuación para las trabajadoras del Poder Judicial del Estado y justiciables, con la finalidad que, desde el ámbito de sus competencias, puedan brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, desde una perspectiva de género y con base a los instrumentos jurídicos internacionales como locales en materia de derechos humanos.

CAPÍTULO 2

OBJETIVOS

Establecer una herramienta de apoyo institucional que otorgue una base y guía de actuación, para llevar a cabo la integración de las quejas, que se presenten relacionados con el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, que permita promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

1. Exponer de manera accesible, a través de capacitaciones permanentes, el contenido de las Leyes existentes tanto en México como en los Tratados Internacionales en materia de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
2. Definir mecanismos para orientar y/o acompañar a la peticionaria de la queja, presunta víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
3. Integrar, dar seguimiento y atención a las quejas que puedan constituir conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral o discriminación.
4. Establecer un registro de los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, en el Poder Judicial del Estado que permitan su análisis para implementar acciones conducentes.
5. Difundir la normatividad aplicable en casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y discriminación, distinguiendo los derechos de protección a la víctima y responsabilidad del autor de la conducta.

CAPÍTULO 3

MARCO CONCEPTUAL.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- **ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL:** Son acciones de carácter definitivo que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.



- **ACCIONES AFIRMATIVAS:** Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social y acelerar la igualdad.
- **ACOSO LABORAL:** Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamiento, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, que se verifica entre las y los servidores públicos.
- **ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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 mediante el asedio o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral.
- **AJUSTES RAZONABLES:** Modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura, así como en los servicios que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- **BUENAS PRÁCTICAS:** Son las acciones que se aplican para mejorar la calidad de lo que se hace a favor de la accesibilidad universal de las personas, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y clima institucional.
- **CIBERBULLING:** La comisión de bullying por medio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación electrónica, incluye el envío de correos electrónicos ofensivos o amenazantes, publicar información sexualmente explícita y difundir rumores en sitios de redes sociales.
- **CONSEJO DE LA JUDICATURA:** De conformidad al artículo 95 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es el Órgano encargado de conducir la administración, vigilancia, disciplina y carrera del Poder Judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- **CLIMA LABORAL:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por el personal y que influyen en la conducta y o eficacia y eficiencia de su desempeño laboral.
- **DISCRIMINACIÓN:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- **ESTEREOTIPO:** Es una representación social compartida por un grupo ya sea comunidad, sociedad y/o país, que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- **GÉNERO:** Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.
- **HOSTIGAMIENTO LABORAL:** Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, y que se da entre personal de jerarquía laboral diferente.
- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- **IGUALDAD:** La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.
- **LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE VERACRUZ:** Es de orden público y de observancia general y tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento del Poder Judicial del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, como lo establece el Artículo 1º.
- **MOBBING:** Es una conducta negativa entre colegas o entre los superiores jerárquicos y sus subordinados, donde una persona es constantemente humillada y atacada directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y efecto de aislarlo; el acoso de un grupo de personas hacia una persona, son formas de acoso psicológico que consisten en una conducta de persecución, por venganza, por cometer un acto cruel o malicioso, con el fin de humillar o socavar individuos o grupos de empleados, por medio de comentarios negativos injustificados, aislándoles de contacto social, dispersando rumores o falsa información sobre ellos.
- **MOBBING MATERNO:** es la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo o el parto, o a un trabajador debido a sus responsabilidades familiares.



- **PERSONA PETICIONARIA:** Cualquier persona servidora pública adscrita al Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que se sienta afectada por presuntas conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación y presente una queja a la unidad de género.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO.** La visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- **PRINCIPIO PRO PERSONA:** Toda norma aplicable al presente procedimiento se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas que presenten queja por actos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.
- **PROTOCOLO.** El presente protocolo para la atención de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, en el Poder judicial del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- **ROL:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer.
- **SERVIDOR (A) PÚBLICO (A) o EL PERSONAL:** Toda persona que desempeñe empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial del Estado de Veracruz.
- **UNIDAD DE GÉNERO:** Órgano encargado de Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual del Poder Judicial; Coordinar la formación, capacitación y certificación del personal en materia de género e igualdad sustantiva; Establecer y concretar acuerdos con las unidades responsables del Poder Judicial para ejecutar las políticas, acciones y programas de la materia; Coordinar la elaboración del Plan de Acción para la Igualdad en el Poder Judicial; Planificar y promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de su competencia, todas de acuerdo al numeral 92 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- **PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA.** De acuerdo a la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 87. El Tribunal Superior de Justicia será presidido por un magistrado que no integrará Sala... y al artículo 88 fracciones I tendrá las atribuciones siguientes: *“Representar legalmente al Tribunal y al Consejo de la Judicatura y asumir, para los efectos legales procedentes, la representación del Poder Judicial; XII. Vigilar que los servidores públicos del Tribunal Superior de Justicia cumplan sus deberes oficiales, y exhortarlos para que administren pronta y cumplida justicia y, en su caso, aplicar las correcciones disciplinarias que correspondan”; XXX. “Conducir la administración, vigilancia y disciplina del Tribunal Superior de Justicia”.* Así como lo referente al artículo 171. *Tratándose del Tribunal Superior de Justicia, para los efectos de la imposición de las sanciones disciplinarias, se observará el procedimiento siguiente: I. Cuando se trate del personal del Tribunal Superior de Justicia, el presidente de éste, previa audiencia del acusado acorde con el procedimiento previsto en los artículos 175 y 176 de esta Ley, dictará su resolución y, en su caso, impondrá la sanción respectiva; y II. Cuando*



se trate de Magistrados o Consejeros, el Presidente del Tribunal Superior de Justicia, en lo conducente, recibirá la queja correspondiente y dará cuenta al Pleno del Tribunal para iniciar el procedimiento respectivo, en el cual deberá garantizarse las formalidades esenciales de todo procedimiento. La discusión y resolución del caso se hará en sesión pública y mediante votación secreta; de ser procedente, la sanción se decidirá por mayoría de votos”.

Tipo de Violencia/ Definición	
1. Violencia psicológica	Acto u omisión que dañe la estabilidad psíquica y/o emocional de la mujer; consistente en amedrentar, negligencia, abandono, celotipia, insultos, humillaciones, denigración, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo y restricción a la autodeterminación.
2. Violencia física	Acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
3. Violencia sexual	Acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad, como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto; se considera como tal, la discriminación o imposición vocacional, la regulación de la fecundidad o la inseminación artificial no consentidas, la prostitución forzada, la pornografía infantil, la trata de niñas y mujeres, la esclavitud sexual, el acceso carnal violento, las expresiones lascivas, el hostigamiento sexual , la violación, los tocamientos libidinosos sin consentimiento o la degradación de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual.
4. Violencia patrimonial	Acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima; se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.



5. Violencia económica	Acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima; se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; también se considerará como tal, el no reconocimiento de la paternidad y/o el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la misma.
Así como cualquier otra que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad o libertad de las mujeres.	
Forma de expresión o tipo de acoso	Acciones específicas a través de las cuales se manifiesta
1. Verbal	Bromas, chistes, piropos o expresiones de contenido sexual o en doble sentido con referencia a la sexualidad, comportamiento sexual no deseado ni solicitado, comentarios sugestivos o alusivos a la forma de vestir, amenazas implícitas o explícitas de despido sino se accede Conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, presionar después de una ruptura sentimental. Estos actos u otras formas similares se pueden expresar 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.
2. 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.



3. 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, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento o la realización de abuso sexual o violación.
4. Virtuales	Envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes de personas desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.

MARCO JURÍDICO

Para la creación del presente protocolo se observó la normatividad internacional y local que se presenta de manera enunciativa y no limitativa, al establecer como prioridad la aplicación del ordenamiento que otorgue una mayor protección a las víctimas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

Instrumentos Internacionales

- Declaraciones y plataformas de acción;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca;
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena;
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo;
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México;
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Tratados;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará;
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo;
- Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Recomendaciones número 12, 19 y 35.

Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General para la Igualdad entre hombres y Mujeres;
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres;
- Ley de Víctimas;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE VERACRUZ

Instrumentos Locales

- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley para la Igualdad para Hombres y Mujeres;
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Acuerdo por el que se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal;
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Código de Conducta del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

CAPÍTULO 4

ACCIONES INSTITUCIONALES PARA PREVENIR Y ERRADICAR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

- El Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, realizará las siguientes acciones para prevenir y atender el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación:
- Establecer un mecanismo de Cero Tolerancia a las Conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
- Reforzar la cultura del respeto con la difusión del Código de Ética y el Código de Conducta, herramientas que plasman las normas y actividades que la práctica, garantizan que las o los servidores públicos, para evitar casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y discriminación.
- Continuar con la capacitación para las y los servidores públicos, respecto a los temas relacionados con hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, la cual deberán acreditar que fue cursada por lo menos una vez al año.
- Facilitar las acciones necesarias para el proceso formativo de toda servidora y servidor público en materia de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, a través de la Escuela Judicial.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
- Informar a los servidores o servidoras públicas, las medidas a las que pueden ser sujetas, de acuerdo a los lineamientos que prevé la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz, de Ignacio de la Llave, en su artículo 173.

CAPÍTULO 5

COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE GÉNERO Y DEMAS INSTANCIAS EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

La Unidad de Género será el órgano auxiliar, en la integración y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento, acoso

sexual y/o laboral y discriminación. Con las siguientes atribuciones, en donde se señalan los principios rectores, la queja, el procedimiento, las pruebas y la determinación de la queja.

I. Recibir de la persona que se sienta afectada, su queja a través de la línea para denuncia de actos discriminatorios contra mujeres por parte de servidores y servidoras públicos en la línea número 01 800 99 91 560, así como de manera verbal o escrita al correo electrónico: denuncia.discriminacion@pjeveracruz.gob.mx.

II. La misma deberá ser ratificada con la intervención de la Secretaría de Acuerdos del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, dentro del término de cinco días hábiles siguientes de su presentación, con el debido resguardo de su identidad y en caso de no hacerlo, se tendrá por no presentada.

III. Una vez ratificada la misma, personal de la Unidad de Género, entrevistará a la persona peticionaria, realizando el acta circunstanciada respectiva que contendrá entre otros requisitos los siguientes: Nombre de la persona peticionaria; área a la que pertenece; el nombre de la persona o las personas de quien se queja; cargo y área de adscripción, distrito judicial; manifestación bajo protesta de decir verdad, de los hechos motivo de la queja; narración en donde se indique de manera clara, las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que ocurrieron los hechos; las pruebas que en su caso presente, precisar el nombre de los testigos que les consten los hechos si los hubiese, y los documentos que puedan servir de prueba; domicilio para oír y recibir notificaciones; firma de la persona peticionaria, y firmas de las personas que reciban la queja.

IV. El personal de la Unidad de Género del Poder Judicial, en todo momento orientará y canalizará apoyando a la persona peticionaria, sobre el contenido de la queja o trámite a seguir, ya sea con el apoyo de las diversas áreas del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, o bien solicitar apoyo al Instituto Veracruzano o Municipales de las Mujeres, según el distrito judicial.

V. Una vez recibida la queja, se le entregará a la persona peticionaria un número de folio/expediente para el seguimiento del avance o resultado de la misma.

VI. Serán causales de improcedencia las siguientes:

- a) No cumplir con cualquiera de los requisitos señalado en el punto III,
- b) Que cualquiera de las personas involucradas dejen de prestar sus servicios en el Poder Judicial del Estado de Veracruz,

VII. Para documentar la queja por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, la Unidad de Género del Poder Judicial, podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, siempre y cuando no estén prohibidas por la ley.

VIII. La Unidad de Género, podrá iniciar la integración de la queja, cuando así lo requiera el caso, para lo cual tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades: Solicitar a las distintas áreas tanto del Tribunal Superior de Justicia como del Consejo de la Judicatura, documentos e informes relacionados con los hechos materia de la investigación. Realizar visitas en las áreas donde se presume se están realizando las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

IX. Las pruebas que se recaben y obren en la queja, serán estudiadas en su conjunto por la Unidad de Género del Poder Judicial, atendiendo a las reglas de la



crítica objetiva, la lógica y la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos.

X. Con las conclusiones de la misma, se dará vista al Consejo de la Judicatura o al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, de acuerdo a la adscripción del servidor público, tal y como lo establecen los artículos 167 y 171 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

XI. Se concluirá o archivará una queja, bajo los siguientes casos:

- a) Por desistimiento de queja, formulado por la persona peticionaria.
- b) Si durante el procedimiento, una de las personas involucradas deja de ser servidor (a) público(a) del Poder Judicial del Estado de Veracruz
- c) La aprobación del proyecto y observaciones de una queja.
- d) Por la muerte de una de las partes en el procedimiento de queja.
- e) Por falta de elementos que evidencien la conducta motivo de queja.
- f) En los supuestos señalados en los incisos b) y e) la Unidad de Género del Poder Judicial, podrá determinar lo que corresponda en cada caso en particular, ello sin perjuicio de las acciones y derechos de las partes, para que los hagan valer en la vía y forma que corresponda.

XII. La Unidad de Género, propondrá al Consejo de la Judicatura o al Presidente del Tribunal superior de Justicia del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que en cualquier momento se tomen las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación; así como, solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron, mismas que deberán comunicarse al área correspondiente para su debido cumplimiento.

XIII. Llevar el registro estadístico de las quejas, número de casos, e identificar las áreas/distritos de incidencia;

XIV. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y discriminación;

XV. Explicar las medidas institucionales para los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y discriminación;

XVI. Explicar a la persona quejosa que el acompañamiento proporcionado no es asistencia legal, por lo que está libre de consultar un abogado u organismo especializado en cualquier momento del procedimiento;

XVII. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;

XVIII. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona quejosa; mostrar tranquilidad y proyectar seguridad. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;

XIX. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que consulten o las posibles afectadas;

XX. Apoyar y auxiliar a la quejosa, en la narrativa de los hechos, para identificar la conducta violenta;

XXI. Capacitación continua de acuerdo a las necesidades en casos relacionados con hostigamiento sexual y acoso sexual.

XXII. Facilitar la comprensión sobre el significado, conceptos y manifestaciones de la violencia sexual en el ámbito del trabajo; así como proporcionar mediante los canales de comunicación institucionales, información necesaria para la promoción y



desarrollo de una cultura de prevención y denuncia del hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito del trabajo. Así como establecer un mecanismo jurídico vinculante para el manejo y trato adecuado de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ámbito institucional.

-----**SEGUNDO.**- Comuníquese esta determinación a los Poderes Ejecutivo y Legislativo, Tribunales Colegiados del Séptimo Circuito, Jueces de Distrito en el Estado, Salas del Tribunal Superior de Justicia, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Magistrados Visitadores, Jueces de Primera Instancia Civiles, Mercantil y Penales, de Proceso y Procedimiento Penal Oral, de lo Familiar, Especializados para Adolescentes, Menores, Municipales y demás autoridades correspondientes; recomendándose a los titulares de los Tribunales y Juzgados del Poder Judicial, lo hagan del conocimiento del público en general, fijando los mismos en lugar visible y de fácil acceso.-
CÚMPLASE.-----

Lo que por acuerdo superior y con fundamento en el artículo 107 fracción VII de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, se transcribe, para su conocimiento y efectos legales procedentes.



ATENTAMENTE.
EL SECRETARIO DE ACUERDOS HABILITADO DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO.

MTRO. ARTURO CHARLESTON HERNÁNDEZ.

jgbh.

