

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN EL TRIBUNAL
ELECTORAL DE VERACRUZ**

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	5
1. MARCO LEGAL LOCAL, NACIONAL E INTERNACIONAL	6
2. GENERALIDADES	9
2.1 Objeto	9
2.2 Objetivos del Protocolo	10
2.3 Vías alternas	10
2.4 Glosario	10
2.5 Principios en la aplicación de este Protocolo	13
2.6 Evitar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral	14
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	14
3.1 Procesos de sensibilización y capacitación	14
3.2 Acciones del Tribunal para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral	14
4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS	15
5. MEDIDAS DE ATENCIÓN	15
5.1 Vías e instancias competentes	15
5.2 Derecho a la asistencia	16
5.3 Derecho al acompañamiento	16
5.4 Auxilio en la redacción de los hechos	16
5.5 Atención especializada	16
5.6 Obligación de no revictimizar	16
5.7 Valoración de las pruebas	17
5.8 Procedimiento ante el Comité	17

5.9 Procedimiento ante la autoridad investigadora.....	18
5.10 Criterios de observancia obligatoria en la atención del acoso laboral	18
5.11 Apercibimiento a la persona denunciada.....	20
5.12 Denuncia o queja recibida en órganos o áreas distintas	21
6. MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN	21
7. SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN	22
7.1 Sanciones	22
7.2 Medidas de reparación.....	23
8. REGISTRO DE CASOS	24
TRANSITORIOS.....	24
ANEXO ÚNICO.....	25

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda constante de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, discriminación y desigualdad, el Tribunal Electoral de Veracruz reconoce la necesidad de implementar un Protocolo integral para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral. Esta iniciativa, enmarcada tanto en las dinámicas internas como en el contexto más amplio de nuestra sociedad y legislación, responde a un compromiso ético y legal con la dignidad, seguridad y bienestar de todas las personas servidoras públicas de este órgano jurisdiccional.

El hostigamiento y acoso sexual y laboral no solo afectan de manera directa a las víctimas, sino que también tienen implicaciones significativas a nivel interno y externo para el Tribunal. En un sentido interno, estos comportamientos erosionan la confianza, afectan la moral del personal y pueden generar un ambiente laboral tóxico y poco productivo. Además, socavan los valores de igualdad y respeto que deben ser la base de cualquier institución democrática.

Desde una perspectiva externa, el Tribunal Electoral de Veracruz se encuentra bajo la lupa de la sociedad y está sujeto a una creciente atención pública y escrutinio. La implementación de un Protocolo efectivo para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso es una señal clara de nuestro compromiso con la justicia y la equidad, contribuyendo a fortalecer la confianza en nuestra institución y en el sistema electoral en su conjunto.

Este Protocolo, respaldado por el marco legal nacional e internacional, se convertirá en una herramienta fundamental para abordar y prevenir conductas inaceptables, garantizando que todas las personas que forman parte de este Tribunal sean tratadas con el respeto y la dignidad que merecen. Su implementación será un proceso continuo que requerirá la colaboración de todos los niveles de nuestra organización y la firme determinación de erradicar cualquier forma de hostigamiento y acoso.

A lo largo de este Protocolo, se explora en detalle su estructura y alcance, abordando las políticas, procedimientos y medidas que se aplicarán para hacer frente a esta problemática. Asimismo, se enfatizará la importancia de la sensibilización, la capacitación y la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad de género y el respeto mutuo. La implementación exitosa de este Protocolo no solo será un logro interno para nuestra institución, sino también una

importante contribución a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en Veracruz.

De esta forma, para lograr el objetivo del Protocolo, es necesario señalar cómo define el acoso laboral *-mobbing-* la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Para dicho órgano constitucional, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo:

- a) **Horizontal:** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeras o compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) **Vertical descendente:** El que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,
- c) **Vertical ascendente:** Éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Para hacer frente a las facultades otorgadas al Órgano Interno de Control, a través de una autoridad investigadora y una sustanciadora de denuncias por faltas administrativas, aunado a las reformas legislativas que hoy en día contemplan a la violencia política contra las mujeres en razón de género como una falta administrativa grave y sancionable, es que se sugiere la adopción de un *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el Tribunal Electoral de Veracruz*, con el que se fortalezcan los trabajos del Comité de

Ética de este Tribunal, creado con la emisión del Código de Ética publicado en la Gaceta Oficial del Gobierno del Estado, el pasado cuatro de junio de dos mil veintiuno.

OBJETIVO GENERAL

El presente Protocolo tiene por objetivo general evitar, tratar y prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral para erradicar de los espacios laborales del Tribunal Electoral de Veracruz, toda conducta lasciva que perjudique de alguna manera el desempeño del personal, a través de la sensibilización al funcionariado del órgano jurisdiccional y de la generación de procedimientos para atender las quejas que se presenten por este tipo de conductas, así como establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el Tribunal Electoral de Veracruz.

Esta estrategia de prevención, se propone con la finalidad de fortalecer las acciones para tutelar la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, al amparo de un comportamiento ético al interior del Tribunal, acorde a los principios y valores que rigen el servicio público, por lo que se sugieren pautas específicas que favorezcan la intervención del Comité de Ética para la atención de este tipo de casos, por lo cual se plantea, además del acompañamiento a la víctima por parte de la persona Titular de la Defensoría de Género y Grupos Vulnerables, la canalización de las víctimas a instancias públicas que brinden servicios de apoyo, previo consentimiento; la posibilidad de decretar medidas de protección a favor de la víctima; sensibilización y capacitación sobre el tema; y, la integración de un registro de casos.

Todo ello, de manera armonizada con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el tres de enero de dos mil veinte.

En este sentido, se propone considerar además como Anexo Único del Protocolo, un Formato de primer contacto en casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral,

con base en el expedido por la Secretaría de la Función Pública, en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres¹.

1. MARCO LEGAL LOCAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, precisa en su artículo primero, que *todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*; en el artículo segundo, añade que *toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en [la] Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*; y, a su vez, el tercero añade que *todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona*; esto se traduce que, en un contexto internacional, no es solamente deseable sino obligatorio que un marco del Estado de Derecho de los países, las personas tengan la posibilidad de acceder a una vida integral en la que sus derechos sean protegidos, promovidos y reconocidos en un instrumento jurídico y *de facto* en el ambiente social en el que se desenvuelvan.

Así, el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, define contextualmente los derechos que debe gozar una persona para su organización y desarrollo. Los mismos, tendentes a un progreso personal y sobre el ambiente sano que sea propicio para establecer la protección más amplia de su dignidad, cuyo origen es motor fundamental del Pacto Federal.

Al afirmarse lo anterior, se estima que la violencia en cualquier modalidad no tan sólo es inaceptable socialmente sino, de igual forma, no es permitido por la Ley; contrario a esto, el sistema normativo mexicano es tendente en garantizar que el uso de la violencia ante cualquier persona y contexto sea sancionado.

De ahí que, el hostigamiento y acoso sexual y laboral, sean tipos de violencia que merezcan sanciones en ámbitos tanto públicos como privados, bajo acciones tendentes a la protección de la dignidad de todas las personas en todos los contextos.

Cierto es que las modalidades precisadas no responden a un sexo o género específico sobre las víctimas y victimarios, no obstante, resulta de relevante

¹ Disponible en:
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702858/Formato de primer contacto para la pr esentaci n de denuncias de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexu.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702858/Formato_de_primer_contacto_para_la_pr esentaci n_de_denuncias_de_casos_de_hostigamiento_sexual_y_de_acoso_sexu.pdf)

observancia, las manifestaciones que pueden ser expresas en razón del género que adopte una persona, en específico, aquellas que se identifiquen como mujer o un género diverso.

Lo anterior, tiene sustento en el ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN IX/2021 DEL DOS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO, DEL MINISTRO PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE EMITEN LAS DIRECTRICES DEL MECANISMO INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO, que, en el considerando SEXTO, precisa que:

[...] El acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género conllevan graves ofensas a la dignidad y derechos humanos. En particular, existen dificultades a las que se enfrentan las víctimas, en su mayoría mujeres, por la impunidad que generalmente acompaña a este tipo de conductas, por lo que es imperativo generar acciones concretas y contundentes para su prevención, erradicación y reparación efectiva sin revictimización, con la finalidad de lograr ambientes laborales libres de violencia, inmersos en una cultura de igualdad que, además, sirva para eliminar la brecha de desigualdad entre mujeres, personas no binarias y hombres [...]

Esto, si bien funge como línea de acción administrativa, tienen relación estrecha con el orden Constitucional al inicio precisado, por ir en función de la dignidad de las personas, y de relevancia, en favor de las mujeres y personas que se asuman desde un género diverso.

De ahí que, el Tribunal Electoral de Veracruz, como Órgano Jurisdiccional, está compelido, al ser una Institución Autónoma que coadyuva al funcionamiento del Estado para adoptar todas las medidas necesarias en virtud de la protección de todas las personas, y, en el sentido de lo hasta aquí precisado, en pronunciamiento especial de las mujeres o personas que se asumen de un género diverso como una acción afirmativa por parte del Órgano.

Lo mismo, de ninguna manera, como se ha razonado, implica la aplicación única y exclusiva, sino que, como se ha dicho, se encuentra estructurado en favor de todas las personas, previéndose, como un instrumento de especial pronunciamiento acorde a la estructura social que las autoridades han adoptado conforma a la materia desde el Estado Mexicano.

Debido a ello, en términos del artículo 4° de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, por ser la norma más próxima al cometido de mérito, se entiende por modalidades de violencia, a las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres; mientras que los tipos, son los actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las mujeres.

Dicha modalidad de violencia puede manifestarse en presión, persecución, **hostigamiento, acoso**, coacción, vejación, discriminación, amenazas, privación de la libertad o de la vida, o cualquiera de los tipos de violencia reconocidos en esta ley y en otras leyes en la materia. Puede ser perpetrada indistintamente por agentes estatales, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo, personas dirigentes de partidos políticos, militantes, simpatizantes, precandidatas, precandidatos, candidatas o candidatos postulados por los partidos políticos o representantes de estos; medios de comunicación y sus integrantes, por un particular o por un grupo de personas particulares.

Además, de conformidad con dicho precepto, último párrafo, la violencia política contra las mujeres en razón de género se sancionará en los términos establecidos en las leyes de la materia, así como en la legislación electoral y de responsabilidades administrativas correspondientes.

Concatenado a lo anterior, en el artículo 7, fracción I del referido ordenamiento, señala que la violencia psicológica es el acto u omisión que daña la estabilidad psíquica y/o emocional de la mujer; y que puede consistir, entre otras, en amedrentar, humillar, denigrar, marginar. Mientras que, de acuerdo con la fracción III, por violencia sexual debe entenderse todo 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, entre otros, el hostigamiento sexual y los tocamientos libidinosos sin consentimiento.

En la fracción II del mismo artículo se define a la violencia sexual como todo 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.

Por su parte, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en su artículo 35, tercer párrafo, estipula que:

Cuando una servidora o servidor público realice por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el Artículo 8, fracción VII, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, será responsable de abuso de funciones, en los términos del artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Asimismo, dicho ordenamiento establece en su artículo 7 que los entes de control tendrán a su cargo la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas.

De conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el abuso de funciones contemplado en su artículo 57, que se ubica dentro de su Capítulo II, precisa las faltas administrativas graves de los Servidores Públicos; por lo que, en términos de la fracción III del artículo 2 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la autoridad resolutoria de este tipo de asuntos será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Veracruz, previa indagatoria por parte de la autoridad investigadora en el Órgano Interno de Control.

2. GENERALIDADES

2.1 Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto evitar, tratar y prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral tiene como objetivo erradicar de los espacios laborales del Tribunal Electoral de Veracruz, toda conducta lasciva que perjudique de alguna manera el desempeño del personal, a través de la sensibilización al funcionariado del órgano jurisdiccional y de la generación de procedimientos para atender las quejas que se presenten por este tipo de conductas, así como establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para

prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el Tribunal Electoral de Veracruz.

2.2 Objetivos del Protocolo

- I. Instaurar una política de “cero tolerancia” a la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en el Tribunal;
- II. Implementar medidas tendentes a la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral al interior del Tribunal, con miras a propiciar un clima laboral libre de violencia;
- III. Determinar las instancias competentes para conocer los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral al interior del Tribunal y delinear las pautas para su actuación que posibilite la sanción de estas conductas;
- IV. Propiciar la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral en el servicio público, mediante un registro que favorezca su monitoreo desde el Comité.

2.3 Vías alternas

En su aplicación se debe considerar la existencia de otras disposiciones y vías jurídicas para investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, como alternativas con las que cuenta la persona víctima para su acceso a la justicia y una vida libre de violencia.

En relación con el párrafo anterior, las autoridades del Tribunal, en ningún momento obstaculizarán el derecho de las víctimas a solicitar información relacionada con el procedimiento iniciado en el Órgano Jurisdiccional ante los hechos denunciados.

2.4 Glosario

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso laboral:** También conocido como *mobbing*, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos

hostiles hacia uno de las o los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o de la o el jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte;

- b) **Acoso laboral ascendente:** Se realiza por quien ocupa puestos subalternos respecto del superior como persona acosada;
- c) **Acoso laboral descendente:** Se realiza por la persona que ocupa el mismo puesto de jerarquía o superioridad respecto de la persona acosada;
- d) **Acoso laboral horizontal:** Se realiza entre pares y quien acosa ocupa un nivel similar en la jerarquía ocupacional, sin que exista dependencia o relación de superioridad o inferioridad con respecto a la persona acosada;
- e) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia de connotación lasciva en la que, si bien no existe 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;
- f) **Autoridad investigadora:** La autoridad del Órgano Interno de Control encargada de la investigación de las faltas administrativas;
- g) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de faltas administrativas no graves, lo será la servidora o servidor público asignado en el Órgano Interno de Control. Para las faltas administrativas graves, lo será el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa;
- h) **Autoridad sustanciadora:** La autoridad en el Órgano Interno de Control que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa hasta la conclusión de la audiencia inicial;
- i) **Comité:** El Comité de Ética del Tribunal Electoral de Veracruz;
- j) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité o del Órgano Interno de Control por la presunta víctima o por una tercera persona, que implican hostigamiento o acoso sexual y laboral en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- k) **Falta administrativa:** Graves o no graves conforme a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

- l) **Falta administrativa grave:** Las faltas administrativas de las servidoras y servidores públicos catalogadas como graves en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuya sanción corresponde al Tribunal Estatal de Justicia Administrativa;
- m) **Falta administrativa no grave:** Las faltas administrativas de las servidoras y servidores públicos en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuya sanción corresponde al Órgano Interno de Control;
- n) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva;
- o) **Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa:** El instrumento en el que las autoridades investigadoras describen los hechos relacionados con alguna de las faltas señaladas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en el que se exponen de forma documentada con las pruebas y fundamentos, los motivos y presunta responsabilidad de la o el servidor público en la comisión de faltas administrativas;
- p) **Órgano Interno de Control:** El Órgano Interno de Control del Tribunal Electoral de Veracruz;
- q) **Presunta víctima:** La persona servidora pública que manifieste ser víctima de conductas que pudieran ser constitutivas de actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- r) **Persona denunciada:** La persona persona servidora pública a quien se atribuyen conductas que pudieran ser constitutivas de actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- s) **Persona denunciante:** La persona servidora pública que acude ante el Comité o el Órgano Interno de Control con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- t) **Persona presunta responsable:** La persona persona servidora pública a quien la autoridad investigadora imputa una falta administrativa conductas que pudieran ser constitutivas de actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- u) **Personas servidoras públicas:** Las personas que de manera permanente o eventual, desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Tribunal Electoral de Veracruz;

- v) **Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
- w) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- x) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- y) **Tribunal:** El Tribunal Electoral de Veracruz; y,
- z) **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause a las mujeres de cualquier edad, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público y que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones, y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades afectando sus derechos humanos.

2.5 Principios en la aplicación de este Protocolo

- a) Ambientes laborales libres de violencia;
- b) Celeridad;
- c) Confidencialidad;
- d) Debida diligencia;
- e) Dignidad de las personas;
- f) Eficiencia;
- g) Excelencia;
- h) Garantía de audiencia y debido proceso legal;
- i) Honradez;
- j) Imparcialidad;
- k) Integridad personal;
- l) Interseccionalidad;
- m) Lealtad;
- n) Legalidad;
- o) No revictimización;

- p) Perspectiva de género;
- q) Presunción de inocencia;
- r) Profesionalismo;
- s) Buena fe; y,
- t) Respeto a los derechos humanos.

2.6 Evitar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral

Las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral a que se refieren los Códigos de Conducta y de Ética del Tribunal.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1 Procesos de sensibilización y capacitación

En el marco de una política de "Cero Tolerancia" a la violencia de género, el Tribunal llevará a cabo procesos de sensibilización y capacitación en materia de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

3.2 Acciones del Tribunal para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral

Entre las acciones a realizar en el Tribunal para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral, se deberán tomar en cuenta las siguientes:

- a) Organizar e implementar a través de su Dirección de Capacitación, procesos de capacitación sobre los Códigos de Conducta y de Ética, por lo menos una vez cada que se lleve a cabo la incorporación de personal eventual;
- b) Asegurar que el programa anual de capacitación contemple procesos de sensibilización y/o capacitación dirigida a las y los integrantes de su Comité y su Órgano Interno de Control, sobre el hostigamiento o acoso sexual y laboral, sus causas, consecuencias y, mecanismos para su denuncia, o sobre cualquier otro tema que favorezca sus funciones en la aplicación de este Protocolo;
- c) Promover la vinculación con otras instituciones públicas o privadas que coadyuven en el desarrollo de procesos de sensibilización y/o capacitación del personal del Tribunal, en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento o acoso sexual y laboral;

- d) Procurar que la totalidad del personal cuente con al menos una sesión de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, diversidad sexual, así como prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- e) Garantizar que las personas integrantes de la Unidad para la Igualdad de Género tomen capacitación interna y/o externa sobre hostigamiento o acoso sexual y laboral y las medidas para su prevención, atención y sanción;
- f) Con la colaboración conjunta de la Unidad de Difusión y la Unidad para la Igualdad de Género, divulgar información entre el personal del Tribunal sobre los mecanismos de denuncia y atención del hostigamiento o acoso sexual y laboral y/o sobre este Protocolo;
- g) Evaluar los avances en la implementación del Protocolo, mediante la elaboración de un informe anual sobre las acciones de prevención y atención, integrado bajo la rectoría de la Secretaria del Comité, para ser sometido a conocimiento en sesión del Comité.

4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

En la observancia de este Protocolo, las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y laboral tendrán los siguientes derechos:

- I. Ser tratadas con respeto a su integridad, dignidad y libertad por parte de las y los servidores públicos que conozcan su caso;
- II. A ser escuchadas;
- III. A contar con asistencia para iniciar el procedimiento contemplado en este Protocolo;
- IV. A solicitar y recibir atención especializada;
- V. A solicitar y recibir información sobre el curso de su procedimiento;
- VI. A contar con medidas de protección.

5. MEDIDAS DE ATENCIÓN

5.1 Vías e instancias competentes

Ante conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, la presunta víctima podrá iniciar su procedimiento al interior del Tribunal, ante la instancia que considere más conveniente de acuerdo a sus intereses:

- a. El Comité, o
- b. El Órgano Interno de Control.

5.2 Derecho a la asistencia

Cualquiera de las instancias que conozca del caso, hará de conocimiento a la presunta víctima de su derecho a ser asistida por la persona Titular de la Defensoría de Género y Grupos Vulnerables, procediendo de manera inmediata a dar vista a dicha titularidad para que comparezca a brindar apoyo en caso de así requerirlo la presunta víctima.

5.3 Derecho al acompañamiento

La presunta víctima tendrá derecho a contar con acompañamiento por parte de la persona Titular de la Defensoría de Género y Grupos Vulnerables, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

5.4 Auxilio en la redacción de los hechos

En su intervención, la persona Titular de la Defensoría de Género y Grupos Vulnerables auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

5.5 Atención especializada

En la intervención del Comité y de la autoridad investigadora, se deberá actuar en todo momento bajo una perspectiva de género y de derechos humanos, por lo que, durante el procedimiento se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá 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 con el contexto de desigualdad por condiciones de género.

5.6 Obligación de no revictimizar

En caso de que cualquiera de las instancias que haya recibido la denuncia no cuente con elementos suficientes, podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, evitando en todo momento en su actuación, incurrir en revictimización, estigmatización, estereotipos de género, discriminación o prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

5.7 Valoración de las pruebas

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas, por lo que se deberá analizar su declaración en conjunto con otros elementos de convicción.

Deberá valorarse la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Además, se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, dado que generalmente, son actos de realización oculta.

Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad.

Cualquiera de las instancias que conozcan de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral están obligadas a la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

5.8 Procedimiento ante el Comité

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa ante el Comité, este deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle que en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria, podrá ser canalizada previo su consentimiento, a instancias públicas que proporcionen el servicio.

Las denuncias sobre casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral serán presentadas por medio del formato de primer contacto anexo al presente Protocolo.

El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento y acoso sexual y laboral, debiendo remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora para que proceda conforme a la Ley en materia, en atención a la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

El Comité valorará los elementos de los que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las áreas administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

La investigación en materia de responsabilidades administrativas iniciará ante las unidades administrativas encargadas de la investigación, a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

5.9 Procedimiento ante la autoridad investigadora

La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En su intervención, la autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá 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, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

En cumplimiento a las funciones conferidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento, acoso sexual y laboral a fin de favorecer la atención del caso, con su Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.

5.10 Criterios de observancia obligatoria en la atención del acoso laboral

Los criterios que deberán observar obligatoriamente las autoridades en materia de responsabilidades administrativas que se relacionen con conductas de acoso laboral, son los siguientes:

- I. Distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias propias del empleo, cargo o comisión.

En el supuesto en que la persona denunciante refiera a la asignación no razonable o desproporcionada de trabajo, será necesario analizar si se actualizan cargas que no justifiquen, que subestiman o sobrestiman sus capacidades como persona trabajadora o que no obedecen a un criterio equitativo.

La irracionalidad y desproporción en las cargas de trabajo deben evaluarse según el órgano o área en el que preste servicios la persona afectada, la naturaleza del trabajo, el nombramiento, la cédula de funciones específicas de la plaza, así como otras funciones asignadas y las tareas necesarias para su concreción;

- II. Atender los actos u omisiones narrados por la persona denunciante, y considerar que la existencia del acoso laboral puede acreditarse aun cuando no se hayan alcanzado los objetivos perseguidos por la persona denunciada, o no se hubiera causado un daño;
- III. Considerar que la intencionalidad para cometer la conducta denunciada no es un elemento indispensable para configurar el acoso laboral;
- IV. Facilitar los medios de denuncia, atención y trámite que permita a la persona denunciante el acceso y participación en cualquier etapa del procedimiento;
- V. Deberán tomarse en cuenta los elementos que pudieran representar discriminación, por género, preferencias sexuales, religión, opiniones, edad, discapacidad, origen étnico, 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;
- VI. Tener presente que en la mayoría de los casos se trata de conductas de realización oculta, por lo que no es indispensable que la persona denunciante proporcione indicios, evidencias o pruebas directas, y deberán considerarse las circunstancias de tiempo, lugar y modo, así como la mecánica de los hechos a partir de la narrativa de la persona denunciante o afectada, sin prejuzgar ni desestimar los elementos de convicción o probatorios que obren en el expediente respectivo, analizarlos en su conjunto;

- VII. Analizar los indicios, evidencias o pruebas unos en relación con los otros de manera razonable, fundada y motivada;
- VIII. Abstenerse de trasladar la carga probatoria a la persona denunciante;
- IX. Evitar incurrir en conductas revictimizantes en el desahogo de diligencias y desarrollo de las actuaciones en cualquier etapa del procedimiento, como lo son de manera enunciativa, más no limitativa, la desestimación de su relato, la realización de cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización, el empleo de estereotipos y prejuicios, y la confrontación directa con la personalidad denunciada, entre otras;
- X. Aplicar el enfoque de justicia restaurativa, cuando existan condiciones para ello de conformidad con la normatividad aplicable, para lo cual partirá de una visión de los hechos como una responsabilidad colectiva e institucional y no representarán una situación aislada o entre particulares, con el objeto de atender las necesidades de las personas afectadas, el entendimiento de la persona denunciada, la reflexión de las personas involucradas y el rol del Tribunal Electoral de Veracruz en la promoción de ambientes laborales libres de violencia y garantía de no repetición; y
- XI. Atender a la metodología para juzgar con perspectiva de género, cuyas bases se encuentran, entre otras fuentes, en la jurisprudencia 1ª./J. 22/2016 (10ª), del rubro: "Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género", cuyos elementos no son una secuencia de pasos, sino que deben valorarse de acuerdo con las particularidades del caso, así como aplicar el contenido del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y aquellos criterios que surjan de la resolución de los asuntos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia.

5.11 Apercibimiento a la persona denunciada

Las autoridades en materia de responsabilidades administrativas, en el ámbito de sus atribuciones deberán apercibir a la persona denunciada o presunta responsable que se abstenga de cometer, por sí o a través de terceras personas, por medios directos o indirectos, represalias, amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiese atentar contra la dignidad e integridad de la persona afectada o

denunciante, las y los testigos, así como evitar cualquier acción que pudiera interferir con el desarrollo de las diligencias o actuaciones propias del procedimiento de responsabilidad administrativa.

El incumplimiento a dicho apercibimiento será constitutivo de falta administrativa y dará motivo al inicio de una nueva investigación, por no colaborar en el procedimiento del que es parte.

5.12 Denuncia o queja recibida en órganos o áreas distintas

Cuando la denuncia o queja del acoso laboral sea recibida en órganos y áreas distintas a las señaladas en el presente Protocolo, deberá remitirse sin demora y sin mayor trámite a la misma, para lo cual deberá tomar las medidas necesarias para conservar la confidencialidad de la persona denunciante o afectadas y demás involucradas.

6. MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

El Comité o la autoridad investigadora, en observancia al principio de buena fe contenido en la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, y derivado del análisis del caso, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, las cuales serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia, entre tanto se lleva a cabo la investigación y sustanciación.

Las áreas administrativas correspondientes deberán acatar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, por lo que, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a. La reubicación física, cambio de área administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b. 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;
- c. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y

- d. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
- e. Salvaguardar la integridad de las personas afectadas directa o indirectamente y de las personas testigos.
- f. Garantizar el adecuado desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Las medidas cautelares y de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte. Para su determinación e implementación se evitará cualquier medida que pudiera revictimizar a la persona afectada o representar un riesgo para las y los testigos.

Las medidas cautelares no prejuzgan sobre la responsabilidad de la persona denunciada ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Los elementos mínimos que deberán evaluarse para terminar la emisión, autorización, modificación o suspensión de medidas cautelares y de protección durante la investigación y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, serán los siguientes:

- I. Que existan circunstancias de tiempo, lugar y modo derivadas de los indicios o evidencias que se recaben durante la investigación o que las pruebas aportadas en la substanciación las justifiquen de manera razonables, fundada y motivada;
- II. Las condiciones y necesidades particulares de la persona denunciante o las personas testigos;
- III. La presencia de situaciones de vulnerabilidad, relaciones de jerarquía (formales o materiales) o relaciones asimétricas de poder;
- IV. Los hechos denunciados, su severidad y el riesgo en el que se encuentren las personas denunciantes, testigos o participantes del entorno laboral;
- V. La interacción entre las personas denunciantes, testigos y denunciada;
- VI. La duración y reiteración de los hechos; y,
- VII. La reincidencia por parte de la persona denunciada.

7. SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN

7.1 Sanciones

Para favorecer la sanción de estas conductas, en su intervención las instancias que conozcan del caso al interior del Tribunal deberán actuar en todo momento con perspectiva de género, cuestionar los hechos y valorar las pruebas de conformidad con lo establecido en este Protocolo, así como evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos de género.

En consonancia con lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Para la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa por hostigamiento y acoso sexual y laboral, las autoridades investigadora y sustanciadora deberán de sujetarse a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

7.2 Medidas de reparación

Para determinar medidas de reparación adecuadas en respuesta a actos discriminatorios, es fundamental evaluar la naturaleza y la gravedad del perjuicio sufrido como resultado de dicha conducta. Estas medidas buscan proporcionar una solución integral y pueden incluir iniciativas como campañas de sensibilización y, en algunos casos, la reubicación de la persona afectada, entre otras acciones.

De acuerdo con lo establecido en la Ley General de Víctimas, las medidas de reparación contempladas son las siguientes:

- a) Rehabilitación
- b) Satisfacción
- c) Garantías de no repetición
- d) Indemnización o compensación por el daño (no aplicable en procedimientos internos del Tribunal).

La determinación de las medidas de reparación se realiza mediante un análisis detallado de los hechos por parte de la instancia encargada de llevar a cabo el procedimiento administrativo. Es importante destacar que estas medidas deben adaptarse a las necesidades específicas de la persona afectada, lo que significa que no todas las medidas deben aplicarse en todos los casos. Además, es

fundamental que las medidas de reparación se acuerden y compartan con la víctima y instancia correspondiente antes de su implementación.

Es especialmente relevante considerar la aplicación de medidas de reparación integrales en casos en los que el análisis del incidente discriminatorio o violento indique que factores externos contribuyeron a la conducta de la persona agresora. Estos factores externos pueden incluir el ambiente laboral, la estructura organizativa, la tolerancia a la violencia o la discriminación, así como la situación de desventaja de la víctima debido a su grupo de pertenencia, entre otros elementos.

8. REGISTRO DE CASOS

El Comité integrará un registro de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral, de manejo confidencial para un seguimiento estadístico que permita conocer los asuntos suscitados en cada año y el estado que guardan, además de monitorear el cumplimiento de sus recomendaciones por parte de las áreas administrativas, ello sin poner en riesgo la identidad de la víctima ni fomentar su estigmatización, sino con el fin de identificar la recurrencia de estas conductas que atentan contra los principios de igualdad sustantiva, la libertad e integridad personal, así como los avances en su sanción y erradicación.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Tribunal, a través de su Comité de Ética.

Corresponde al Comité de Ética y al Órgano Interno de Control del Tribunal, promover y vigilar la observancia de este Protocolo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el Tribunal Electoral de Veracruz, entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno.

SEGUNDO. Publíquese el presente Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en la Gaceta Oficial del Estado, así como en la página electrónica oficial de este Tribunal Electoral de Veracruz.

TERCERO. Una vez aprobado por el Pleno, deberá hacerse de conocimiento de las servidoras y servidores públicos del Tribunal Electoral de Veracruz, por conducto de la Dirección de Administración, en su carácter de Secretaría del Comité de Ética.

ANEXO ÚNICO

**Formato de primer contacto para la presentación de denuncias de casos de
 hostigamiento y de acoso sexual y laboral**

Fecha de llenado:			
	<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
Número de folio:			

Instrucciones.

El nombre y los datos personales de las personas denunciantes tendrán el carácter de **información confidencial** para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional. De igual forma, será **información confidencial**, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución, en cumplimiento del principio de presunción de inocencia.

Instrucciones: 1) use bolígrafo y registre la información lo más legible posible. 2) No es necesario que se llenen todos los espacios si no se tiene la información. 3) Indique con X en los espacios donde se pregunta "Sí" o "No", o en los paréntesis. 4) Al final tache todos los espacios que no se llenaron. 5) De lectura a los datos que recabó o permita que la persona denunciante lea la denuncia y una vez que esté de acuerdo con la información solicite que se firme.

1. Datos de la persona que presenta la denuncia (que permita su fácil localización)

Nombre completo:						
Sexo:	Mujer		Hombre		Otro	
Edad:						
Correo electrónico personal u otro donde se le pueda localizar:						

Si pertenece a un grupo de atención prioritaria (especificar):	
Unidad o área de adscripción:	
Puesto que desempeña (especificar nivel jerárquico):	
Nombre y cargo de la persona con nivel jerárquico inmediato superior:	

2. Datos de la persona denunciada (en caso de contar con ellos)

Nombre completo:						
Sexo:	Mujer		Hombre		Otro	
Edad:						
Unidad o área de adscripción:						
Puesto que desempeña (especificar nivel jerárquico):						
Datos para localizarle (teléfono, correo, o dirección, en caso de contar con ellos)						
En caso de no contar con los datos anteriores, podrá brindar información sobre el lugar en donde ocurrió el hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, domicilio, piso, oficina, puesto de la persona o cualquier dato que permita su identificación.						

3. Datos de la víctima (en el caso de que la persona denunciante sea una o un tercero)

Nombre completo:					
Sexo:	Mujer		Hombre		Otro
Edad:					
Correo electrónico:					
Teléfono de contacto:					
Si pertenece a un grupo de atención prioritaria (especificar)					
Área de adscripción:					
Puesto que desempeña:					

Handwritten signatures and marks in purple and blue ink on the right side of the page.

4. ¿Existe alguna relación laboral entre la víctima y la persona denunciada?

Sí () pase a la pregunta 5.

No () pase a la pregunta 6.

Otra () pase a la pregunta 7.

5. ¿Qué tipo de relación existe entre la víctima y la persona denunciada?

a) Es su superior jerárquico(a) y su jefe(a) inmediato(a)	()
b) Es un superior jerárquico(a) que es jefe(a) inmediato(a) de su superior jerárquico(a)	()
c) Es un superior jerárquico(a) con quien debe tratar temas de trabajo que le encomienda su jefa o jefe inmediato(a)	()
d) Es una compañera o compañero de trabajo con el mismo nivel de puesto y que dependen de la misma jefa o jefe inmediato(a)	()
e) Es una compañera o compañero de trabajo de otra área con quien trata algunos temas en común	()
f) Es una compañera o compañero de trabajo que depende de usted	()
g) Es una compañera o compañero de trabajo que depende de un tercero	()

6. En caso que su respuesta haya sido "No", describa el o los motivos por los cuales trató con la(s) persona(s) denunciada(s) en la o las ocasiones en que realizó las conductas de hostigamiento o de acoso sexual y laboral:

7. En caso de que haya señalado en el tipo de relación laboral la opción "Otra" describa cuál es:

8. Considera que ha sido víctima de un hecho o conducta(s) relacionadas con:

<p>Hostigamiento sexual: Es ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.</p>	()
<p>Acoso sexual: forma de violencia de connotación lasciva en la que, si bien no existe 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.</p>	()
<p>Acoso laboral: Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de las o los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o de la o el jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el</p>	()

fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

9. Narre todo lo relacionado con los hechos denunciados sobre el hostigamiento y/o acoso sexual y laboral en su contra o en contra de otra persona (describa la situación considerando aspectos como tipo de conducta(s), miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera; así como la temporalidad, por ejemplo, momento en el que ocurre, circunstancias como horarios, dentro o fuera del trabajo, lugares, ambiente. Intente describir circunstancias de tiempo (¿cuándo?), lugar (¿dónde?) y modo (¿cómo?) lo más claro posible (Si después del texto de la narración queda algún espacio, favor de tacharlo, si requiere una hoja adicional incorporarla):

[Empty text area for reporting the incident]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

10. En su caso, y sin ser obligatorio, ¿cuenta con elementos que sirvan como evidencia de su dicho (documentos, fotografías, correos electrónicos, mensajes, u otras evidencias)?

Sí () Describa cuáles

No () pase a la pregunta 11.

11. ¿Cuándo ha ocurrido la conducta?

En una ocasión	()
En más de una ocasión	()
De manera continuada hasta la fecha actual	()

12. Fecha aproximada en la que iniciaron las conductas.

13. En caso de haber sido en una ocasión, precisar:

Fecha:	
Hora:	
Lugar:	

14. **¿Alguna persona o personas presenciaron los hechos denunciados (punto 9)?**

Sí ()

No () pase a la pregunta 17.

No sé () pase a la pregunta 17.

15. **En caso de una o más personas hayan presenciado los hechos denunciados (punto 9), proporcione sus datos:**

Nombre:	
Medio de contacto:	

16. **¿Las personas que han presenciado los hechos denunciados (punto 9), guardan alguna relación laboral o extralaboral con la persona denunciada?**

Sí ()

No () pase a la pregunta 18.

No sé () pase a la pregunta 18.

17. **En caso de haber respondido "Sí", describa el tipo de relación:**

--

18. **¿Tiene conocimiento y/o antecedentes respecto a si alguien más ha pasado por una situación de hostigamiento, de acoso sexual o laboral con la misma persona denunciada?**

Sí ()

No ()

No sé ()

19. **¿Existe un trato distinto hacia usted por parte de la persona denunciada en relación con el resto de las y los compañeros de trabajo?**

Sí ()

No () pase a la pregunta 21.

20. **En caso afirmativo, por favor describa detalladamente las conductas o hechos:**

y
d.
X

21. **¿Presenta algún padecimiento físico o emocional derivado de la conducta denunciada? (dolor de cabeza, padecimientos gástricos reiterados, enfermedades reiterativas, angustia, desgano, inseguridad, depresión, miedo, insomnio, entre otros).**

Sí ()

Describa cuáles

No ()

22. **¿Considera necesario recibir atención psicológica?**

Sí ()

No ()

No sé ()

23. **¿Considera que su integridad física o emocional se encuentra en riesgo si no se realizan acciones inmediatas para detener las conductas denunciadas (medidas de protección)?**

Sí ()

No ()

No sé ()

24. ¿Ha recibido amenazas de alguna manera con posibles represalias, por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación?

Sí ()

No ()

25. Como consecuencia de los hechos, ¿ha sufrido lesiones corporales, daños o perjuicios morales y materiales, pérdidas de ingresos, y/o costos por asumir medidas preventivas.

Sí ()

No ()

No sé ()

26. ¿Qué tipo de medidas o acciones le permitirían sentir más seguridad?

27. Considera algún dato adicional que fortalezca el seguimiento de su denuncia:

28. Es el deseo de la víctima que su denuncia se haga de conocimiento a alguna instancia dentro de la dependencia o entidad:

Sí ()

No ()

29. Si su respuesta fue "Sí", señale a cuál:

Comité de Ética	()
Órgano Interno de Control	()
Otro (especificando cuál)	()

Nombre completo y firma de la persona denunciante:	
Nombre completo y firma de la persona que recibió la denuncia:	

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in purple ink]