

*Gobierno del Estado
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como
Artículo
de segunda Clase de
fecha 2 de Noviembre
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., sábado 02 de marzo de 2024.

No. 18

Folleto Anexo

PODER JUDICIAL DEL ESTADO

**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA,
HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y
DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL
EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

SIN TEXTO

LA LICENCIADA MARÍA IVET DE LA MORA HERNÁNDEZ, SECRETARIA EJECUTIVA PROVISIONAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA, DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 140 FRACCIÓN V, DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, HACE CONSTAR Y CERTIFICA: QUE LA PRESENTE CONSTANCIA CORRESPONDE A LOS ANEXOS RELATIVOS AL PUNTO DE ACUERDO 2, DEL ACTA ORDINARIA PÚBLICA DE VEINTISIETE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTICUATRO, DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. -----

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y
ERRADICAR LA VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL
EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE
CHIHUAHUA.**

FEBRERO 2024

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	
1.1 Glosario:.....	
1.2 Definiciones relevantes:	
1.3 Marco normativo.	
1.4 Objetivo del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.....	
1.5 Alcance.....	
1.6 Obligatoriedad.....	
1.7 Principios rectores.....	
2. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.....	
2.1 Comisión Especial de atención y seguimiento a temas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.	
2.1.1 De la constitución de la Comisión.....	
2.1.2 Funciones de la Comisión Especial de atención y seguimiento a temas de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.....	
2.2 Persona comisionada.....	
2.2.1 Perfil.....	
2.2.2 Funciones.	
3. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL, PARA LAS PERSONAS PRIMERAS RESPONDIENTES.	
3.1 Mecanismo de atención.	
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.	
4.1 Uso de medidas de protección.....	
4.2 Medidas para la modificación de conducta.	
4.2.1 Uso de las medidas para la modificación de conducta.	
ANEXO 1.....	
Carta compromiso para persona comisionada.....	
ANEXO 2.....	
Formato de plan de trabajo.	
ANEXO 3.....	
Guías de entrevistas.	
A. CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)...	

B. ESCALA CISNEROS.....	
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL.....	
C. GUÍA DE ENTREVISTA Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL, EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.....	
Referencias bibliográficas.	

1. PRESENTACIÓN.

Para el Poder Judicial del Estado de Chihuahua, es de suma importancia el cumplimiento de todas las disposiciones legales aplicables, entre ellas, aquellas normas que abonen a la identificación, atención, erradicación y prevención de la violencia, del hostigamiento, el acoso y la discriminación, en el ámbito laboral; estos temas, lamentablemente, se presentan con mayor frecuencia en personas con algún grado de vulnerabilidad, ya sea por cuestiones de género, edad, religión, preferencias sexuales, etnia, discapacidad, entre otras.

En ese ámbito de cumplimiento y garantía de derechos humanos de todas las personas colaboradoras, se ha trabajado con gran esfuerzo en la implementación y seguimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual tiene por objeto el *“establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”*. Así pues, dentro de sus requerimientos y obligaciones se encuentra la necesidad de establecer mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral o sexual, lo cual lleva además a crear y establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con cualquier tipo de violencia, y la capacitación de las personas responsables de su aplicación, así como informar sobre la forma en que se deben denunciar.

Además de las obligaciones señaladas anteriormente, no pasa desapercibido el contexto de la dinámica de la violencia, principalmente en nuestro Estado, ante lo cual, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, la cual constituye la principal fuente de información sobre la situación de la violencia que viven las mujeres en el país y una referencia internacional por los estándares éticos y metodológicos que se aplican en su

levantamiento, se observa en su publicación de agosto de 2022, que de los diversos tipos y ámbitos de la violencia, en el estado de Chihuahua el 71% de las mujeres de 15 años o más, experimentaron algún tipo de violencia, como puede ser Psicológica, Física, Sexual, Económica o Patrimonial, esto a lo largo de su vida y un 43.9% en los últimos 12 meses.

Respecto al ámbito laboral, la ENDIREH, estima que en el Estado, un 37.8% de la población de mujeres de 15 años o más, ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de su vida, mientras que un 27.5% vivió este tipo de violencia durante los últimos 12 meses; pero si se realiza una comparativa con resultados obtenidos en 2016, se tiene que el 36.8% de las mujeres de 15 años o más, a lo largo de su vida sufrieron de violencia en el trabajo, lo que representa un aumento en este tipo de situaciones.

Asimismo, se tiene que la media nacional arroja un 27.9% en mujeres de 15 años o más que han sufrido violencia laboral a lo largo de su vida, lo que posiciona al estado de Chihuahua como el primer lugar en este tipo de violencia, lo que representa una alerta que no se debe pasar desapercibida por este Poder Judicial, lo cual lleva entonces a establecer protocolos y medidas que posibiliten la identificación y la baja en la incidencia de estos casos y de cualquiera que se pudiera presentar.

Por todo lo anterior, es que se busca promover un entorno organizacional favorable, en donde se privilegie la estabilidad física y psicológica de toda personas colaboradoras, así como su seguridad, con pleno respeto a su dignidad e integridad, realizando acciones efectivas que permitan lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; por lo cual, es que se presenta este Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual dentro del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

1.1 Glosario:

Bases. Las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua:

Comisión: Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

ICHMujeres: El Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Lineamientos: Los Lineamientos de Operatividad para la Implementación de Medidas de Protección Provisionales y Definitivas, así como de Acompañamiento Especializado, a partir de las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

LGAMVLV: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo.

PJE o Poder Judicial: Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

1.2 Definiciones relevantes:

A. Acoso laboral:

Forma de violencia en el ámbito laboral que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos. Tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, causando daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Puede ocurrir en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

B. Acoso sexual:

Forma de violencia en el ámbito laboral en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgos para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

C. Ambiente laboral sano, en condiciones de igualdad, libre de violencia y discriminación:

Aquel que permite y propicia las actividades profesionales de la o el servidor público en un estado psicológico y emocional sano, respetando su dignidad e integridad personal.

D. Cero tolerancia:

Postura de las autoridades que, de forma contundente, señala la no permisibilidad bajo ninguna circunstancia de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

E. Discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, no sea objetiva, racional ni proporcional. Obstaculiza, restringe, impide, menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

F. Género:

Identidades, funciones y atributos contruidos socialmente de mujeres y hombres, junto con el significado social y cultural atribuido a esas diferencias biológicas.

G. Hostigamiento laboral:

Forma de violencia vertical en una relación de subordinación. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuyo objetivo es intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, causando daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

H. Hostigamiento sexual:

Ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se manifiesta por medio de expresiones verbales, corporales o conductas físicas de connotación lasciva hacia la víctima.

I. Igualdad de género:

Existencia de igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, garantizándoles la posibilidad de desarrollar la vida que deseen y conforme a sus necesidades y prioridades.

J. Perspectiva de género:

Visión social, científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres. Busca eliminar las causas de la opresión, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas en razón del género.

K. Sensibilización:

Proceso o mecanismo por el cual la autoridad transmite información para concientizar e influir en la percepción del valor o importancia de algo.

L. Violencia laboral:

Se ejerce por personas con vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo, atentando contra su dignidad.

M. Persona agresora:

Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral o sexual hacia una persona trabajadora.

N. Persona comisionada:

Persona designada en el centro de trabajo para orientar y acompañar a la denunciante de violencia laboral o sexual.

O. Persona primera respondiente:

Persona del PJE a la cual, la persona denunciante comunica actos que pudieran constituir violencia, hostigamiento, acoso y discriminación laboral o sexual.

P. Persona denunciante:

Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos, al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

Q. Probable persona agresora:

Persona probablemente responsable de realizar actos de violencia laboral o sexual hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado al ambiente laboral.

R. Víctima:

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral o sexual.

1.3 Marco normativo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.
3. Ley Federal del Trabajo.
4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
6. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
7. Ley General de Víctimas.
8. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
10. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
11. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
12. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para".
13. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
14. Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.
15. Lineamientos de Operatividad para la Implementación de Medidas de Protección Provisionales y Definitivas, así como de Acompañamiento Especializado, a partir de las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

1.4 Objetivo del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones para la implementación y seguimiento de procedimientos para prevenir, identificar, atender y erradicar casos de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, derivados del vínculo contractual en este Poder Judicial.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

- a) Definir el mecanismo para brindar atención de primer contacto a las personas denunciantes de algún caso de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación laboral y sexual.
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima de trabajo propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo, apoyado en planes estratégicos de difusión, capacitación y actualización.

1.5 Alcance.

El presente protocolo tiene por alcance a todo el Poder Judicial del Estado de Chihuahua y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

NOTA: El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarcan aquellos casos que: *“ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”*.

Por lo anterior, en el marco del protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo contractual directo con el centro de trabajo, por ejemplo, proveedores, contratistas o clientes.

1.6 Obligatoriedad.

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas implementadas a través de las Direcciones o Unidades competentes con las que cuenta el Poder Judicial para la atención de los temas abordados en el presente serán de naturaleza obligatoria para el PJE.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

1.7 Principios rectores.

Para la adecuada implementación del presente protocolo, y en armonía con las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua, se priorizará la no revictimización, es decir, no se deberá agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en algún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie, por lo que todo actuar se regirá por los siguientes principios rectores:

1. **No revictimización.-** Todas las personas servidoras públicas que intervengan dentro del marco de sus funciones deberán de tomar las medidas necesarias a efecto de que se evite toda acción u omisión que lesione el estado físico, mental o psíquico de la persona víctima.
2. **No tolerancia de las conductas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.-** Este principio establece que las personas servidoras públicas involucradas no tolerarán bajo ninguna circunstancia ninguna forma de violencia, hostigamiento, acoso o discriminación en el lugar de trabajo, ya sea de índole laboral o sexual. Implica un compromiso firme de la organización en la prevención, detección y acción efectiva para erradicar dichas conductas.

3. **Buena fe.-** Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Las personas servidoras públicas que intervengan con motivo del ejercicio de sus derechos no deberán criminalizarlas o responsabilizarlas por su situación de víctimas y deberán brindarles los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requieran, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.
4. **Igualdad de género.-** Las personas víctimas deben ser tratadas de manera imparcial, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades, por lo cual, en su caso, se deben incorporar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que padecen las mujeres.
5. **Confidencialidad.-** Se deberá garantizar el resguardo de identidad de las víctimas y las y los testigos cuando esto sea una medida necesaria para proteger su dignidad e integridad.
6. **Presunción de inocencia.-** Toda persona se presume inocente y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el Órgano jurisdiccional.
7. **Respeto, protección y garantía de la dignidad.-** Este principio establece que todas las personas, sin excepción, deben ser tratadas con respeto y dignidad en el entorno laboral. Esto implica reconocer y valorar la dignidad inherente de cada individuo, independientemente de su género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad u otras características personales.
8. **Integridad personal.-** Este principio establece que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto y dignidad en el ámbito laboral, sin que se les someta a ningún tipo de violencia, hostigamiento, acoso o discriminación que atente contra su integridad física, emocional o psicológica. La integridad personal implica que cada individuo debe sentirse seguro, protegido y libre de sufrir cualquier forma de abuso o trato injusto en su entorno de trabajo.

9. **Debida diligencia.-** Todas las partes participantes en este protocolo deben asegurar que las acciones llevadas a cabo dentro de su ámbito sean exhaustivas, eficaces, eficientes y comprensibles, con el propósito de garantizar la integridad de los procedimientos que se derivan de él.
10. **Pro persona.-** Se deberá favorecer todo el tiempo a las personas la protección más amplia, sin importar si ésta se otorga a través de una Ley, un Tratado Internacional o la Constitución Federal.

2. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

2.1 Comisión Especial de atención y seguimiento a temas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.

2.1.1 De la constitución de la Comisión.

La Comisión, debe integrarse de la siguiente manera:

- a. Por una persona coordinadora que será designada por quien presida el Comité Interdisciplinario de la NOM-035, misma que dirigirá los trabajos realizados de la Comisión; asimismo, por una persona secretaria o secretario que designará la Dirección de Recursos Humanos, la cual estará encargada de convocar a las sesiones ordinarias o extraordinarias que se programen y levantar las actas que se generen en ellas, llevar el control de los documentos que como resultado del trabajo surjan, así como recibir e informar a la Comisión de las solicitudes, quejas, denuncias o comentarios que se presenten; además se integrará de por lo menos una persona representante de la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, una del Instituto de Estudios Psicológicos y Socioeconómicos, quienes fungirán como consejeras.
- b. Las personas que formen parte de la Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual, deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la

resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que se actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que serán parte de las personas que actuarán en un primer contacto y en muchas ocasiones de coadyuvar en la materialización de casos por parte de la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

Las personas que sean elegidas para la integración de dicha Comisión, preferentemente, deberán tener conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, estas deberán capacitarse con cursos y talleres en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención de casos con perspectiva de género, apoyándose de instancias como ICHMujeres y CONAPRED.

Asimismo, en la conformación de la Comisión se deberá impulsar la representación de mujeres y hombres de forma equitativa, por lo cual, el comité deberá contar con al menos el 40% de personas trabajadoras de un mismo sexo.

2.1.2 Funciones de la Comisión Especial de atención y seguimiento a temas de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.

Se asumirán las siguientes funciones:

1. Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y erradicación de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.
2. Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de las y los integrantes de la comisión y del personal del PJE, como primer respondiente, referente a su actuación en el primer contacto de acuerdo con este protocolo (**Anexo 2**).

3. Conocer y dar atención a las quejas presentadas directamente sobre casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, fungiendo como primer respondiente.
4. Difundir información sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación y el papel de la comisión.
5. Coadyuvar, cuando así se solicite, con la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género.
6. Desarrollar y registrar la información pertinente dentro del Formato de Actividades, Matriz de Seguimiento de Actividades y Cronograma, mismos que se encuentran como anexo al presente protocolo.
7. Actuar de conformidad con los principios rectores de este protocolo.
8. Sesionar seis veces al año de manera ordinaria y pudiendo realizar las sesiones extraordinarias que sean necesarias para la atención de los temas prioritarios.

2.2 Persona comisionada.

2.2.1 Perfil.

El personal designado como persona comisionada deberá contar con el perfil siguiente:

1. Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2. Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3. Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de estas, actuando con empatía.
4. Conozca y aplique los principios rectores del protocolo.
5. Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.

6. No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente protocolo.

La Persona Comisionada deberá firmar una carta compromiso **(Anexo 1)** refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

2.2.2 Funciones.

La persona comisionada tendrá por funciones las siguientes:

1. Dar atención de primer contacto y asesoría a la persona denunciante que se dirija a ella, informando sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual.
2. Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
3. Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señalado en este protocolo.
4. Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
5. Apoyar en el acompañamiento para la atención que se dé al caso de violencia laboral, cuando la persona denunciante así lo solicite.
6. En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna persona comisionada, se deberá comunicar a la Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual, dependiendo del caso que aplique.
7. Informar sobre el caso a la Comisión, para el seguimiento del mismo y coadyuvar con la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género para

dar efectividad a la implementación de medidas de protección que se puedan adoptar, cuando así lo requiera y autorice la persona denunciante.

8. Dar seguimiento al caso de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, al interior del centro de trabajo y al exterior, en caso de que la persona denunciante haya solicitado el acompañamiento en otras instancias, y así lo solicite, además de que la persona comisionada esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.
9. Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte de la Comisión, principalmente para la realización de capacitaciones, pláticas, talleres, dinámicas, conferencias, coloquios y cualquier otro medio que se utilice para la difusión de la correcta utilización del presente protocolo.

3. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL, PARA LAS PERSONAS PRIMERAS RESPONDIENTES.

3.1 Mecanismo de atención.

La persona denunciante tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de él y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este, en respeto de su voluntad de actuación.

Para la atención de presuntos casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual en el PJE, la Comisión, en los casos que lleguen a ella y en la difusión que haga del protocolo, así como de las personas que puedan fungir en el momento como primeras respondientes, deberán realizar una de las dos siguientes acciones:

- 1) Cuando se tenga plenamente identificado el problema, por su misma gravedad, no será necesario aplicar entrevistas o cuestionarios para la identificación de situaciones negativas, deberá entonces, canalizar a la persona denunciante a

la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, quien comenzará con la realización del procedimiento que corresponda.

- 2) Cuando del planteamiento de la queja o denuncia, no se detecte con claridad la situación o problema, se deberá proceder a la aplicación de una entrevista y de cuestionarios para su correcta identificación, para tal caso y con el fin de facilitar el primer contacto que cualquier persona pudiera asumir, aunado a evitar preguntas que lleven a la revictimización y a prejuzgar, se incluyen como anexos guías para la realización de dichas entrevista y de actuación con la finalidad de detectar casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, **(ver Anexo 3)**. Además, en apoyo para determinar en un primer momento algún grado de afectación, se presentan dos cuestionarios para la identificación de indicios relacionados con el hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, **(ver Anexo 3)**.

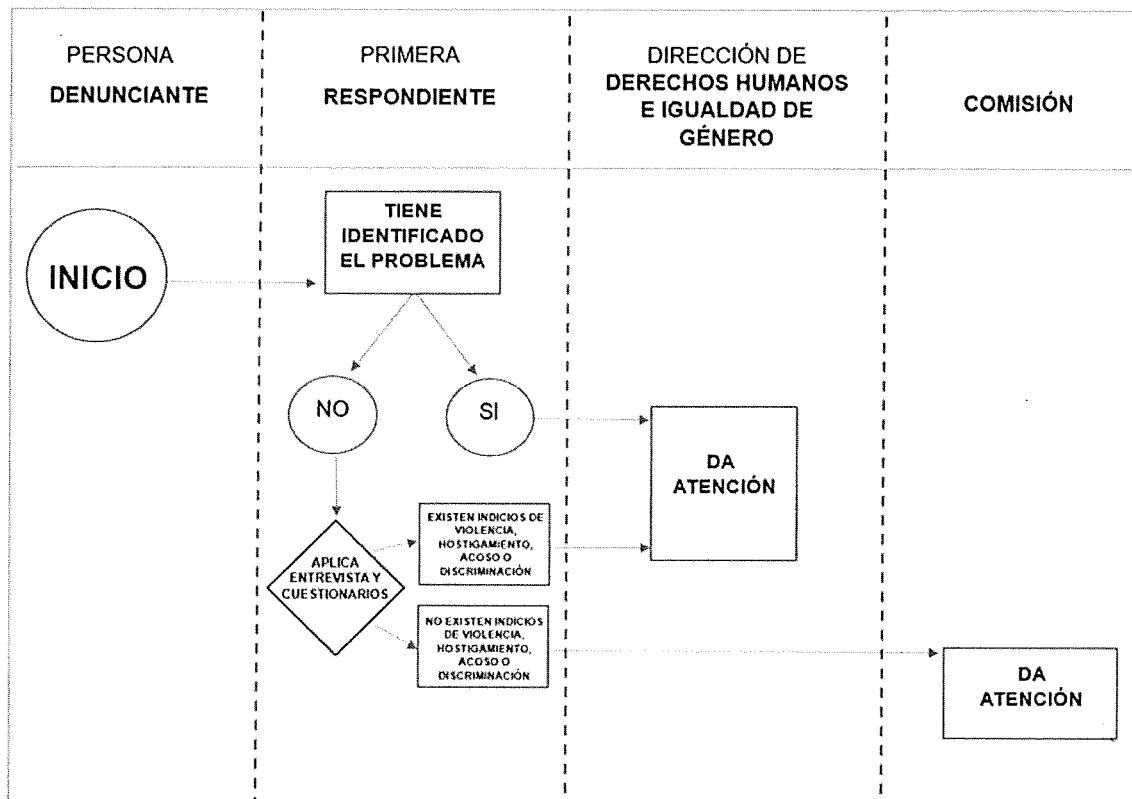
Para las situaciones en donde efectivamente se detecten indicios de violencia hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, la persona respondiente deberá advertir a la Comisión de los mismos, aun y cuando la persona denunciante quiera o no interponer su denuncia o presentar queja, además de canalizarse a la persona denunciante a la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, quien comenzará con la realización del procedimiento que corresponda.

En el caso de que, una vez aplicada la entrevista y encuestas y de la información obtenida no se haya logrado detectar un problema de los mencionados en el párrafo anterior, sino que se trata de una problemática distinta, entonces deberá ser canalizada la persona con la Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual, la cual realizará el procedimiento que corresponda.

Es crucial subrayar que, sin importar la vía o enfoque que adopte la primera persona respondiente, se debe evitar en todo momento la revictimización, el prejuizgamiento, el juicio o la confrontación entre la persona denunciante y la posible persona agresora.

Adicionalmente, es necesario informar a la persona denunciante sobre:

- La existencia de otras vías legales para abordar casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, permitiéndole elegir la que considere más pertinente.
- Detalles sobre la protección de sus datos personales y su derecho a la confidencialidad de la queja, proporcionando información acerca de las medidas disponibles para su resguardo.
- La posibilidad de recibir atención psicológica o médica y facilitar su canalización inmediata en caso de ser necesario.
- El proceso para recibir y gestionar las quejas de las personas denunciantes de cualquier forma de violencia, brindándoles instrucciones claras sobre el procedimiento y trámite correspondiente.
- La creación y mantenimiento de un registro integral de los casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, causas y las medidas adoptadas en cada situación.

DIAGRAMA DE ACCIONES A SEGUIR:

Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de la CEDAW, se deberá garantizar que las instancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias “no restrinjan el acceso de la mujer a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas las esferas del derecho, y no den lugar a nuevas violencias”.

Asimismo, es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento, acoso y la discriminación, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, cuando se actualizan supuestos de hostigamiento sexual y acoso sexual, e inclusive la vía civil, si la persona víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

4.1 Uso de medidas de protección.

Son aquellas dictadas con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se pueden aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la persona denunciante en el centro de trabajo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá realizar el procedimiento correspondiente ante la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género o la Unidad de Investigación de Responsabilidades Administrativas, en términos de lo dispuesto en las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua, y en los Lineamientos de Operatividad para la Implementación de Medidas de Protección Provisionales y Definitivas, así como de Acompañamiento Especializado, a partir de las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

4.2 Medidas para la modificación de conducta.

4.2.1 Uso de las medidas para la modificación de conducta.

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, de acuerdo con lo establecido en las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso

Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua, y en los Lineamientos de Operatividad para la Implementación de Medidas de Protección Provisionales y Definitivas, así como de Acompañamiento Especializado, a partir de las Bases para Investigar y Sancionar la Violencia Laboral, el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Para la eficacia de las medidas, en el apoyo y coadyuvancia de la Comisión con la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, ésta apoyará en las siguientes medidas de carácter disuasorio y de no repetición con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo:

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.
- c. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.
- d. Difusión del procedimiento para la atención como primer respondiente de casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, con base en el protocolo.
- e. Emisión de campañas sobre las conductas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual en el PJE.
- f. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional de las áreas, afectadas o no, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del centro de trabajo ante las personas trabajadoras.

ANEXO 1

**Comisión Especial de atención y seguimiento a temas de violencia,
hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, dentro del Poder
Judicial del Estado de Chihuahua.**

Carta compromiso para persona comisionada.

C. _____, en mi carácter de persona comisionada de la Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Sexual y Laboral, que deriva del Comité Interdisciplinario de la NOM-035 del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, suscribo la presente **Carta compromiso para persona comisionada**, en apego al protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual dentro del Poder Judicial del Estado de Chihuahua (protocolo), para impulsar un cambio en el centro de trabajo que busque revertir dichos temas.

Refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del protocolo, así como mi apego a sus principios rectores, los cuales se señalan a continuación:

1. No revictimización.
2. No tolerancia de las conductas de Violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.
3. Buena fe.
4. Igualdad de género.
5. Confidencialidad.
6. Presunción de inocencia.
7. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

8. Integridad personal.

9. Debida diligencia.

10. Pro persona.

Firmo esta **carta compromiso** como acto de aceptación y voluntad de lo anterior, a los XX días del mes de octubre del año 2023.

PERSONA COMISIONADA

NOMBRE, CARGO Y FIRMA

ANEXO 2**Formato de plan de trabajo.****INTRODUCCIÓN.**

El Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual dentro del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, tiene como propósito el establecimiento de medidas para la implementación de acciones y procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la discriminación.

Dentro del protocolo señala que se deben instrumentar planes de sensibilización y capacitación en los centros de trabajo para todo el personal en temas relacionados con la violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual, por todo el periodo de vigencia del mismo.

Dichos planes de sensibilización y capacitación deberán ofrecerse para todas las personas trabajadoras, sin embargo, deberá ser prioritaria para las personas comisionadas o integrantes de la Comisión Especial de Atención y Seguimiento a temas de Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso y Discriminación, Laboral y Sexual, como a todas aquellas personas que pudieran fungir el papel de primeras respondientes.

Por lo anterior, se sugiere utilizar como guía los formatos adjuntos para implementar el plan de trabajo en el centro de trabajo:

1. Formato de actividades (Cuadro I)

Instrumento que sirve para indicar las actividades a realizarse por el personal del centro de trabajo. Estas actividades abarcan la comunicación, la capacitación y la sensibilización respecto del protocolo.

Entre las actividades que se pueden desarrollar, se encuentran talleres, pláticas, cursos, foros, conferencias, entre otras de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo.

2. Matriz de seguimiento de actividades (Cuadro II)

Formato que concentra el tipo de actividad y el tema dado en las comunicaciones, capacitaciones y actividades de sensibilización, junto con la persona responsable de su desarrollo, con base en la información derivada del formato de actividades (Cuadro I).

3. Cronograma (Cuadro III)

Herramienta que ayuda a planificar las actividades a lo largo del año.

CUADRO I. FORMATO DE ACTIVIDADES.**N° de actividad:****Fecha:** xx de xxxx de 2023**Tipo de actividad:****Tema:****Población objetivo:****Objetivo de la actividad:****Lugar y horario:**

Actividad/es	Materiales	Fecha de inicio y término	Observaciones:
1.- xxxxxxxx	•	Inicio: xx de	
2.- xxxxxxxx	• xxxx	xxxxxx de xxxxx	
3.- xxxxxxxx	• xxxx	Conclusión: xxx de	
4.- Ejercicio: xxxxxx	• xxxx	xxxx de xxxxxx	
		(Sesiones los días xxxxxxxx)	

xxxxxxx

CUADRO II. MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES.

Fecha: xx de xxxxx de 2023

N° de Actividad	Actividad	Tema	Responsable del contenido
1	xxxx	xxxxxxx	xxx
2	xxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxx
3	xxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx

xxxxxxxxx

CUADRO III. CRONOGRAMA.

Fecha: xx de xx de 2023

N° de Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1		Taller										
2				Curso								
3							Plática					

XXXXXXXXXXXX

ANEXO 3

Guías de entrevistas.

A continuación, se presentan cuestionarios y guías de entrevista que pudieran aplicarse por las personas comisionadas o aquellas que funjan en el momento como primeras respondientes, enfocadas a la persona denunciante, presunta agresora o a los testigos, según sea el caso, para la identificación de posibles conductas de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.

A. CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL).

Se presenta un listado de posibles situaciones que una persona trabajadora puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) Nunca (1) Una vez (2) Algunas veces (al año)
(3) Frecuente (4) Muy frecuente (5) Siempre

1. ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
2. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
3. ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
4. ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
5. ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
6. ¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
7. ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
8. ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
9. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

10. ¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
11. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
12. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
13. ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
14. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
15. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
16. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
17. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
18. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
19. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
20. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
21. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con alguna persona externa al centro de trabajo para beneficiar al mismo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

El siguiente grupo de preguntas contéstalas sólo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no, pasa a la pregunta número 34.

22. ¿Has comentado con alguien que un compañero (a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
23. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

24. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
25. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
26. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
27. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
28. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
29. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
30. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
31. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
32. ¿En tu centro de trabajo hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	SÍ () NO ()
33. ¿Existen procedimientos en tu centro de trabajo para poder denunciar el hostigamiento sexual?	SÍ () NO ()
34. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	SÍ () NO ()
35. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	SÍ () NO ()
36. ¿En tu centro de trabajo atienden las quejas por hostigamiento sexual?	SÍ () NO ()
37. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	SÍ () NO ()
38. ¿En tu centro de trabajo se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que haya denunciado como hostigadora sexual?	SÍ () NO ()

CALIFICACIÓN HOSEL

COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	PUNTAJE
Verbal (3ª.dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto

Emocional (2ª.dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto
Ambiental (1ª.dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21, 22	0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto

CONSECUENCIAS: Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales 23, 24, 31, 32, 33

Laborales 25, 26, 28, 29

Sociales 27, 30

**B. ESCALA CISNEROS.
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quiénes son las personas autoras de las conductas o acciones de acoso laboral

1. Jefas/jefes o personas supervisoras
2. Personas compañeras de trabajo
3. Personas subordinadas

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estas conductas de acoso

0. Nunca.
1. Pocas veces al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. Todos los días.
- 7.

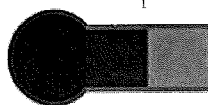
Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento							
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[]	0	1	2	3	4	5	6	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[]	0	1	2	3	4	5	6	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	5	6	

6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante otras personas	[]	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[]	0	1	2	3	4	5	6

21. Intentan aislarme de mis colegas dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[]	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[]	0	1	2	3	4	5	6

36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[]	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[]	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	[]	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[]	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1a 43)	[]	0	1	2	3	4	5	6

Nivel Leve o inexistente.

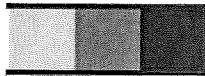


capacitación.

Si los resultados no son contundentes, es decir, si la supuesta víctima no ha recibido agresiones habituales durante los últimos 6 meses, se puede canalizar con estrategias de comunicación, un análisis en la

Nivel Medio.

Si los resultados obtenidos muestran una incidencia de una vez al mes o varias veces por semana, puede ser una primera fase del acoso. El PJE a través de la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, puede tomar acciones, evaluando tanto a la persona victimaria como a los mecanismos de comunicación y retroalimentación.

Nivel Grave a muy grave.

Si los resultados obtenidos son continuos, persistentes o incluso intolerables por su gran incidencia, es necesario poner un alto total y tomar medidas que habrá de determinar la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, conforme a la normatividad aplicable.

**C. GUÍA DE ENTREVISTA Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA,
HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, LABORAL Y SEXUAL, EN
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.**

Entrevista:

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- a. El tipo de caso de violencia laboral, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual;
- b. La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

La persona primera respondiente de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados.

I. Entrevista a la persona denunciante.

ANTES DE LA ENTREVISTA.

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

DURANTE LA ENTREVISTA.

Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.

- Hacerle saber que el PJE, está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer el camino a seguir.

Ejemplos de preguntas:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, laboral y sexual?
2. ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?
3. ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona o personas acusadas?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?
6. ¿Hubo personas testigas? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
10. ¿De qué manera le ha afectado?
11. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros).

12. ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA.

- Agradecer a la persona por su confianza.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.
- De tener elementos, marcar el camino a seguir a la persona para el inicio del proceso adecuado, mismo que será llevado por la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

II. Guía de atención de la presunta persona agresora.

NOTA: La presente guía se utilizará solo en el caso de que, como primera persona respondiente, se tenga contacto con la presunta persona agresora, derivado de que ésta lo pueda visitar, todo desprendido del primer contacto con la persona denunciante, o por el conocimiento de la presunta persona agresora del desarrollo de un procedimiento en su contra.

Proceso:

1. Escuchar a la presunta persona agresora sobre sus inquietudes.
2. Se le comunica, de ser pertinente y existe, que se lleva a cabo un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento, pudiendo dar seguimiento ante la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

Al término de la plática:

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención.

II. Guía de actuación a presuntas personas que atestiguaron la situación.

Se considera testigo:

- . Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
- . Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;

3. Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de la plática que pueda darse, se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Procedimiento por seguir:

- Agradecer el acercamiento y confianza para contar lo presenciado.
- Escuchar lo que la persona tenga que decir.
- Explicar respecto del procedimiento de investigación y la política que lo sustenta, y dirigir a la persona a la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género, quien llevará el proceso.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.
- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y la violencia laboral, con base en el protocolo.

Referencias bibliográficas.

- **Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (2013).** *La debida diligencia en la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género.* Buenos Aires, Argentina: Ministerio Público Fiscal.
Consultado en:
https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Debida%20diligencia_0.pdf
- **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015).** *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.* Recomendación general Núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. Consultada en
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>
- **Comisión Nacional de los Derechos Humanos.**
Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>
- **Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2000).** *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing.* Psicothema 2004, Vol. 16 n° 4, pp. 615-624. España: Universidad de Oviedo.
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016).**
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.**
- **Organización Internacional del Trabajo (2015).** *Sample Sexual Harassment Policy*. Consultado en:
https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm
- **Organización Internacional del Trabajo (2019).** *Convenio sobre la violencia y el acoso*, Núm. 190. Consultado en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- **Preciado S., María de L. y Franco Ch., Sergio (2013).** *Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)*. México: Universidad de Guadalajara.
- **Protocolo para la para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.** Diario Oficial de la Federación, 3 de enero de 2020. México.
- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017).** *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Ciudad de México.
- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020).** *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.

- **Suprema Corte de Justicia de la Nación:**

Amparo Directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. Consultado en:

<http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=158005>

ES COPIA FIEL Y CORRECTA SACADA DE SU ORIGINAL, LA QUE DEBIDAMENTE COTEJADA Y SELLADA SE COMPULSA EN CUARENTA Y SIETE FOJAS ÚTILES, SE AUTORIZA Y FIRMA EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, CHIHUAHUA, A VEINTIOCHO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTICUATRO. CONSTE. -----




MARÍA IVET DE LA MORA HERNÁNDEZ.
SECRETARIA EJECUTIVA PROVISIONAL DEL CONSEJO DE LA
JUDICATURA, DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

SIN TEXTO

SIN TEXTO