



CONSEJO DE LA JUDICATURA

SECRETARÍA

EJECUTIVA

ACUERDO GENERAL 75/2012 DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA, QUE ESTABLECE LAS BASES PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA, ASÍ COMO SU PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIARLO. -----

En términos de lo dispuesto por los artículos 100 párrafo segundo, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; y 48 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, el Consejo de la Judicatura es el órgano del Poder Judicial del Estado, con independencia técnica, de gestión y capacidad para emitir resoluciones y acuerdos generales. Es el encargado de conducir la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia.-----

La Comisión de Vigilancia, Información, Evaluación y Transparencia del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 93, 94 fracción II, del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, tiene la facultad de proponer al Pleno del Consejo criterios normativos, a fin de garantizar el óptimo funcionamiento del vínculo laboral con sus servidores públicos.-----

CONSIDERANDO:

PRIMERO. El artículo 52 fracción IX, de la mencionada Ley Orgánica del Poder Judicial, faculta al Pleno del Consejo para emitir acuerdos generales necesarios para el mejoramiento de la administración de justicia.-----

SEGUNDO. Nuestra Ley Suprema señala en su artículo 1º, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; asimismo en el tercer párrafo señala: *"Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley."* Por su parte el artículo 4º restablece **El varón y la mujer son iguales ante la ley;** en el párrafo cuarto señala: **toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.**-----

Estos derechos humanos se corroboran desde la perspectiva de los artículos 10, 11, 12, 13 y 15 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. En este sentido, el Consejo de la Judicatura orienta nuestra actividad para tomar las medidas necesarias y adecuadas para prevenir, erradicar y sancionar tanto el acoso laboral como el sexual hacia las mujeres integrantes del mismo; facilitando el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias o quejas evitándoles ser objeto de ello, a fin de garantizar los derechos plenos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de sus libertades fundamentales. Así lo contempla la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra, en donde se afirma: **"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o**

sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.-----

TERCERO. En el marco del Derecho Internacional y con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, mejor conocida como la “**Convención de Belém Do Pará**”, suscrita por México el cuatro de junio de mil novecientos noventa y cinco, se reconocieron esos derechos fundamentales en sus artículos 3, 4, 5 y 6, constituyendo una herramienta importante que obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para erradicar todo tipo de violencia en contra de las mujeres, para lo cual precisa: *la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.*-----

CUARTO. El acoso laboral o sexual, son conductas que exigen conocimientos y prácticas adecuadas para prevenirlas, investigarlas, sancionarlas y repararlas, en razón de las consecuencias físicas, emocionales, psicológicas o laborales que provocan en las personas afectadas, para ello es necesario que los órganos competentes del Poder Judicial del Estado de Oaxaca, adopten las medidas necesarias para erradicarlas.-----

Con fundamento en las disposiciones señaladas, y con apoyo en los artículos 55 y 81 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, el Pleno del Consejo de la Judicatura expide las siguientes:

BASES PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA, ASÍ COMO SU PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIARLO

Artículo 1. Las conductas de acoso laboral o sexual constituyen infracciones previstas en el artículo 241 Bis, del Código Penal del Estado de Oaxaca, en relación con los artículos 52 fracción XXX, 131, fracción XXIV, 133 fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 2. Para los efectos del presente acuerdo general, se entenderá por:

- I. **Consejo de la Judicatura.** Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Oaxaca;
- II. **Acuerdos.** Instrumentos normativos emitidos por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, en los cuales determinan lineamientos, reglas de funcionamiento o actuación, acuerdos de trámite, resoluciones y procedimientos, entre otros;
- III. **Derechos humanos de las Mujeres.** Aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, específicamente contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás



- Instrumentos Internacionales que en materia haya adoptado México;
- IV. **Violencia Contra las Mujeres.** Cualquier acción u omisión, que por razón de género, tenga como resultado un daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o la muerte, tanto en el ámbito privado como el público;
- V. **Perspectiva de Género.** Es la visión científica, analítica, política y social de mujeres y hombres. Se 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 entre los géneros a través de la equidad, el adelanto, la preparación y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad más justa e igualitaria, donde mujeres y hombres tengan el mismo valor, e igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
- VI. **Acciones.** Los mecanismos llevados a cabo por autoridades federales, estatales, municipales y organizaciones públicas y privadas, tendentes a promover la igualdad y equidad, evitando todo tipo de discriminación, orientados para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres;
- VII. **Prevenir.** Estrategia que busca la intervención coordinada de las instituciones públicas y privadas, así como de los factores sociales, para anticiparse, detectar y disminuir las dinámicas sociales que generan contextos de violencia de género y permite aminorar el nivel de riesgo de que ésta ocurra, a fin de generar una cultura que favorezca la resolución pacífica de conflictos, propiciando ciudades seguras para todas y todos.

El artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene como objetivo la prevención y reducción de factores de riesgo contra las mujeres y se integrará por las siguientes etapas:

1. Anticipar y evitar la generación de violencia en todas las modalidades previstas por la ley;
 2. Detectar de forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres;
 3. Disminuir el número de víctimas mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia.
- VIII. **Sancionar.** Consecuencia jurídica de una infracción. de una conducta ilícita. De acuerdo al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), refiere modelos de sanción de la violencia ejercida contra las mujeres.
- IX. **Erradicar.** Sacar de raíz algo (RAE). En el tema de la violencia contra las mujeres, erradicar es origen y destino. Origen, ya que parte de la convicción de que la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual, social, económico, laboral, de acción política y acceso a la justicia; así como para el impulso hacia su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida pública y privada. Destino, dado que pretende

poner fin a las dinámicas y ciclos perniciosos de violencia contra las mujeres, los cuales trastocan los ámbitos de la sociedad.

- X. **Victima.** Toda mujer a quien se inflige cualquier tipo de violencia de género;
- XI. **Agresor.** La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres;
- XII. **Tipos de Violencia.** Las formas y manifestaciones en que se presenta la violencia contra las mujeres, incluyendo lo previsto en la ley sustantiva y adjetiva de la materia y los Tratados Internacionales;
- XIII. **Modalidades de la Violencia.** Son los contextos, espacios, lugares o ámbitos donde se presenta la violencia contra las mujeres;
- XIV. **Acoso.** Persecución sin pausa, a fin de conseguir someter, controlar, humillar, intimidar o dominar a una persona. Puede ser moral, psicológica o sexual.
- XV. **Acoso Laboral.** Los actos o comportamientos en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atente contra su autoestima, salud física, emocional y psíquica, integridad, libertad seguridad; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o quienes lo presenciaron, con el resultado de interferir en el rendimiento laboral o generar un ambiente negativo u hostil en el trabajo;
- XVI. **Acoso sexual.** Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura con independencia de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

Chantaje Sexual (quid pro quo). Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; como condición para su aceptación, como rechazo en un empleo, cargo o comisión.

Acoso Sexual Ambiental. Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quienes la reciben, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resultan humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Artículo 3. Para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral se señalan las recomendaciones siguientes para su difusión:

- I. El favorecimiento de la trasmisión del significado de acoso laboral;
- II. El alcance y naturaleza del problema de acoso laboral;



CONSEJO DE LA JUDICATURA
SECRETARÍA
EJECUTIVA

III. La formulación de directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:

- a). El compromiso ético, tanto por parte del superior jerárquico como de las empleadas del Consejo de la Judicatura para impulsar un entorno libre de acoso;
- b). Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son;
- c). Establecer los valores, normas de la organización, las consecuencias y sanciones;
- d). Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas;
- e). Garantizar el derecho de quejarse sin represalias;
- f). Explicación del procedimiento para la formulación de las quejas;
- g). Proporcionar datos de servicios de asesoramiento;
- h). Facilitar ayuda a disposición de la víctima y del acosador;
- i). Mantener la confidencialidad;
- j). No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor.

Artículo 4. Respecto del artículo anterior, se establecen algunos objetivos convenientes:

- I. La distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, mediante manuales, criterios de Comisiones, reuniones informativas, boletines, conferencias, etc.;
- II. Garantizar que todas y todos las y los empleados conozcan y respeten las normas y valores del Consejo de la Judicatura;
- III. Y demás que establezca el Pleno del Consejo de la Judicatura, mediante Acuerdos.

Artículo 5. La Oficialía de Partes Común del Consejo de la Judicatura, recibirá la denuncia o queja y la remitirá a la Comisión de Disciplina para que esta a su vez lleve a cabo la investigación correspondiente, debiendo considerar los aspectos siguientes:

- I. Analizar la conducta denunciada como aspecto laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja;
- II. Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de chantaje sexual (quid pro quo) o ambiental;
- III. Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o sexual para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo;
- IV. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima, respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja;
- V. Aplicar el estándar de la persona razonable como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual; entre tanto, determinar

si una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene ha padecido una conducta suficientemente abusiva o dominante como para alterar sus condiciones de empleo y crear un ambiente laboral opresivo;

- VI. Establecer que elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable, y
- VII. Evaluar las relaciones de poder, formales o informales entre las personas involucradas.

Artículo 6. La Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura, contará con el personal capacitado para la recepción de las declaraciones de las víctimas y de quienes comparezcan como testigos del acoso laboral o sexual, así como de quien sea probable responsable.

Artículo 7. Durante la investigación se deberá considerar cuales son los medios de prueba idóneos, procurando hacerse de ellos de manera oficiosa, sin esperar a que la persona denunciante los ofrezca o promueva.

En cuanto a la valoración de la declaración de la parte afectada, serán relevantes los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de las personas que resulten víctimas de delitos de índole sexual.

Preponderantemente, se acudirá a opiniones expertas para determinar la existencia de secuelas psicológicas de la persona afectada, descartar que la denuncia se deba a prejuicios o reacciones hipersensibles para conocer el perfil de la persona acusada.

Artículo 8. Si de la investigación se advierte que no presenta gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un medio alternativo de aclaración o conciliación para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia.

La procedencia de ese medio de aclaración o conciliación dependerá, en todo caso, de la temporalidad, de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; de que justamente no existirá una represalia y la integridad de la misma no correrá riesgo; de que no sean varias las personas afectadas, y el servicio público a cargo de las personas involucradas no se vea perjudicado.

Artículo 9. Concluida la investigación, la Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura, de acuerdo a la naturaleza y circunstancias del caso, evaluará si la conducta o conductas pueden ser calificadas como graves para efecto del procedimiento de responsabilidad administrativa. Lo anterior, con la finalidad de que la sanción impuesta corresponda a la gravedad de la conducta y de los resultados causados.

Artículo 10. En el procedimiento de responsabilidad administrativa, podrán dictarse medidas cautelares de protección a favor de la parte ofendida que consistirán, entre otras, en reubicaciones, cambios de horarios y demás eficaces para garantizar su integridad en coordinación con la Comisión de Adscripción.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, de conformidad con el artículo 56 segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Oaxaca y 27 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del mismo Poder.

SEGUNDO. Se ordena su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, en el Boletín Judicial, Portal de Internet del Poder Judicial y el Tablero de Avisos o Estrados del Consejo de la Judicatura.

Dado en el Salón de Plenos del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado. Oaxaca de Juárez, Oaxaca, a veintiuno de noviembre de dos mil doce.

LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA. ---

----- C E R T I F I C A : -----

QUE EL PRESENTE ACUERDO GENERAL DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA, QUE ESTABLECE LAS BASES PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA, ASÍ COMO SU PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIARLO, FUE APROBADO EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE VEINTIUNO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DOCE, POR UNANIMIDAD DE VOTOS DE LOS CONSEJEROS: PRESIDENTE ALFREDO RODRIGO LAGUNAS RIVERA, MAGISTRADA MARÍA EUGENIA VILLANUEVA ABRAJÁN, JUEZ VIOLETA MARGARITA SARMIENTO SANGINÉS, LICENCIADA ELSA ANGÉLICA ALEJO TORRES Y DOCTOR JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ HERNÁNDEZ. CONSTE. -----



**CONSEJO DE LA JUDICATURA
SECRETARÍA
EJECUTIVA**

A T E N T A M E N T E .

SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN

“EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ”

**LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA**

MDF. CELIA ASPIROZ GARCÍA.