



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO**

ÍNDICE

I. Presentación	3
II. Glosario	4
III. Marco Jurídico	5
IV. Ámbito de Aplicación	6
V. Persona de Apoyo y Orientación	7
VI. Atención de presuntos actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en el Poder Judicial del Estado de Querétaro.....	8

I.PRESENTACIÓN

Las diversas reformas constitucionales y legislativas de las últimas dos décadas que rigen la actuación de las autoridades de nuestro país en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación, transparencia, protección de datos personales, mejora regulatoria, archivos, entre otras, han colocado a estas últimas en el reto de implementar medidas de mejora que las posicionen en el rango de cumplimiento de las nuevas disposiciones.

La reforma constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011 obligó al Estado Mexicano, además del reconocimiento de los derechos humanos constitucionales, al cumplimiento de los contemplados en los Tratados Internacionales, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas.

En concordancia con lo anterior, el Poder Judicial del Estado de Querétaro ha sido objeto de modificaciones relevantes derivadas de la actualización, expedición, armonización e implementación de diversos instrumentos normativos y administrativos que inciden en su organización, funcionamiento y operación. En este contexto, destaca la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro *“La Sombra de Arteaga”* el 30 de septiembre de 2022, como uno de los ejes estructurales de la reconfiguración institucional.

Sin embargo, dichas modificaciones no obedecen exclusivamente a ese ordenamiento, sino también a la actualización y emisión de reglamentos, acuerdos generales, lineamientos, manuales de organización y de procedimientos, así como a la armonización con el marco constitucional, convencional, nacional y estatal aplicable al Poder Judicial en materias como responsabilidades administrativas, transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos, disciplina financiera, control interno, gestión documental, ética e integridad pública, entre otras disposiciones que lo regulan en su carácter de ente público y sujeto obligado.

A ello se suma la implementación y adecuación de estructuras orgánicas, sistemas institucionales, órganos de actuación, mecanismos de control, políticas internas y acciones derivadas de los programas de trabajo de la administración en turno, encaminadas a asegurar la observancia, aplicación y cumplimiento del marco jurídico vigente

En ese tenor, el primero de abril de 2022 se publicó, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro *“La Sombra de Arteaga”*, el **Acuerdo General Conjunto AGC/6/2022** del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, por el que se emite el Código de Ética y el Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Poder Judicial del Estado de Querétaro, mismos que constituyen un elemento de la política de integridad de los entes públicos, para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro. Instrumentos que contienen los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que busca incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

En la misma fecha y medio oficial se publicó el **Acuerdo General Conjunto AGC/7/2022**, por el que se regula la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del Comité de Ética del Poder Judicial del Estado de Querétaro; y, posteriormente, el 31 de agosto de 2023, la reforma al artículo 5 del citado acuerdo, mediante el **Acuerdo General Conjunto AGC/2/2023**.

Derivado de lo anterior el Poder Judicial dio cumplimiento a las disposiciones generales en materia de combate a la corrupción, en específico a los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En el Código de Conducta, en su artículo 7, se contemplan las normas de conducta a las que se debe apegar el actuar de las personas servidoras públicas, siendo una de ellas: repudiar, combatir y hacer del conocimiento actos de corrupción, acoso, hostigamiento, discriminación, vandalismo o cualquier otro que afecte el servicio público, recursos, bienes muebles o inmuebles del Poder Judicial.

Con motivo del marco legal existente en el Poder Judicial, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, que establece la obligación de promover, respetar y proteger los derechos humanos, así como en el artículo 4º que reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, artículos 1 y 2 de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**; y los artículos 1, 2, 4 y 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”**. Así como el contenido de la **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, que prevé en su artículo 19 segundo párrafo que los Poderes del Estado y los Municipios deberán contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la acreditación, investigación y sanción del hostigamiento y acoso sexual, para el caso de que sean cometidas por las personas servidoras públicas; se hace necesario contar con el **Protocolo para la atención de presuntos actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual del Poder Judicial del Estado de Querétaro**.

II. GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) **Áreas.** Las Áreas de Apoyo a la Función Jurisdiccional y las Áreas Administrativas del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- c) **Comité.** Comité de Equidad de Género del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- d) **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- e) **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- f) **Órganos jurisdiccionales.** Los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- g) **Persona de Apoyo y Orientación.** La persona titular de la Unidad de Derecho Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado de Querétaro, encargada de realizar actividades de prevención que le sean encomendadas, orientar y acompañar a la presunta víctima.
- h) **Persona servidora pública.** Persona servidora pública del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- i) **Poder Judicial.** Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- j) **Presunta agresora.** Persona señalada en una denuncia, reporte o procedimiento como probable responsable de conductas de violencia, discriminación, acoso o hostigamiento, respecto de la cual no existe una determinación firme de responsabilidad por la autoridad competente.
- k) **Presunta víctima:** La persona que presenta una denuncia manifestando haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto acoso y/o hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.
- l) **Protocolo.** El presente Protocolo para la atención de presuntos actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- m) **Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

III. MARCO JURÍDICO

1. Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.

2. Nacional y Estatal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro.
- Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Querétaro.
- Código Penal del Estado de Querétaro.
- Código de Ética de las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Querétaro.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a las personas servidoras públicas adscritas al Poder Judicial del Estado de Querétaro.

Con independencia de los procedimientos y mecanismos previstos en el presente Protocolo, las presuntas víctimas tendrán a salvo sus derechos para hacerlos valer ante la instancia o autoridad competente.

V. PERSONA DE APOYO Y ORIENTACIÓN

Es la persona encargada de orientar a la presunta víctima de acoso y/o hostigamiento sexual, actos de discriminación o violencia laboral; y lo será la Titular de la Unidad de Derechos Humanos y e Igualdad de Género del Poder Judicial.

La Persona **de Apoyo y Orientación**, deberá contar con el siguiente **perfil**:

- a) Contar con conocimientos y capacitación en temas de género, derechos humanos, igualdad, no discriminación y atención a la violencia de género, y
- b) No tener antecedente de haber realizado alguno de los tipos de conductas señaladas en este Protocolo.

Deberá seguir las siguientes **pautas de conducta**:

1. Utilizar comunicación asertiva y escuchar de forma activa;

2. Respetar las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía;
3. Respeto irrestricto a la dignidad de las personas;
4. Conocer y aplicar los principios establecidos en el Código de Ética y Código de Conducta, ambos de las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Querétaro;
5. Guardar estricta confidencialidad en el manejo de los datos personales de las presuntas víctimas, y reserva en la información recibida, de conformidad con lo establecido por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Querétaro, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro, y demás normatividad vigente que resulte aplicable, y
6. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de los asuntos planteados, aclarando que su papel es brindarle asesoría y orientación, y en su caso canalizarla a las instancias competentes para brindarle la atención que requiera.

Funciones de la Persona de Apoyo y Orientación:

1. Brindar atención a cualquier persona servidora pública o que preste sus servicios en el Poder Judicial que manifieste haber sido víctima de acoso y hostigamiento sexual, actos de discriminación o violencia laboral;
2. Dar atención de **primer contacto**, conforme a las pautas de conducta anteriormente referidas y acorde a la Guía de Entrevista que se anexa al presente Protocolo; **(ANEXO A)**
3. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual, actos de discriminación o violencia laboral, y en su caso orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
4. Atender los requerimientos del Comité;
5. Excusarse intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de Interés; y en ese supuesto el asunto será atendido por la titular de la Dirección de Orientación a la Ciudadanía.
6. Informar mensualmente al Comité sobre las atenciones brindadas;
7. Capacitarse anualmente en materia de género, derechos humanos, prevención o atención de violencia, cultura de la paz o aquellos que resulten necesarios de acuerdo con la actividad que encomendada.

VI. ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO.

Posterior a haber aplicado los pasos de la **Guía para entrevista inicial a presunta víctima**, la Persona **de Apoyo y Orientación** analizará la situación, proporcionará y explicará la información de los procedimientos aplicables al caso particular que la persona víctima haya compartido. Así mismo podrá proporcionarle el **FORMATO DE DENUNCIA** presentado en el **ANEXO B**.

Una vez informada la presunta víctima, determinará que tipo de acción desea proseguir, al efecto, la Persona **de Apoyo y Orientación** le auxiliará resolviendo las dudas y proporcionará la información que se requiera. Esta decisión deberá asentarse por escrito en el informe que rinda ante el Comité.

EL PRESENTE PROTOCOLO FUE APROBADO POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EL DÍA xxx DE xxxx DE 2026. EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE QUERÉTARO, QUERÉTARO. Rúbricas.

ANEXO A

Guía para entrevista inicial a presunta víctima

Objetivo

Escuchar y recabar información inicial de manera respetuosa, confidencial y objetiva, procurando evitar la revictimización.

1. Preparación de la entrevista

Antes de iniciar:

- Realizar la entrevista en un lugar privado y sin interrupciones.
- Explicar el propósito de la entrevista.
- Informar que la información será tratada con confidencialidad.
- Permitir que la persona esté acompañada, si así lo desea.
- Mantener una actitud respetuosa, neutral y empática.

2. Inicio de la entrevista

Introducción:

El objetivo de esta entrevista es conocer los hechos que desea informar. Puede expresarse con libertad y tomarse el tiempo que necesite.

3. Datos generales

Solicitar únicamente la información necesaria:

- Nombre
- Cargo
- Área de trabajo
- Medio de contacto
- Relación laboral con la persona señalada

4. Relato de los hechos

Permitir que la persona narre los hechos libremente.

Pregunta sugerida:

“¿Podría contarme qué ocurrió?”

Evitar interrumpir o presionar.

5. Preguntas de apoyo

Realizar preguntas claras y neutrales para comprender mejor la situación:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Con qué frecuencia ocurrió?
- ¿Hubo mensajes, llamadas, comentarios o contacto físico?
- ¿Había otras personas presentes?

Sobre la relación entre las personas involucradas

- ¿Existe relación de supervisión o jerarquía?
- ¿Habían ocurrido situaciones similares anteriormente?
- ¿La conducta fue no deseada o incómoda para usted?

Sobre posibles evidencias

- ¿Cuenta con mensajes, correos, fotografías o algún otro elemento?
- ¿Compartió la situación con alguna persona?

Sobre afectaciones

- ¿La situación ha afectado su bienestar o trabajo?
- ¿Considera que existe algún riesgo actualmente?

6. Medidas de apoyo

Identificar si la persona requiere:

- Orientación,
- Canalización.

7. Cierre de la entrevista

Preguntar:

“¿Desea agregar algo más que considere importante?”

Explicar de forma sencilla:

- Pasos a seguir.
- Cómo será el manejo de la información.

8. Recomendaciones para quien entrevista

Se recomienda:

- Escuchar atentamente.
- Mantener un trato respetuoso.
- Utilizar lenguaje claro y sencillo.
- Registrar la información de manera objetiva.
- Respetar los tiempos y emociones de la persona.

Evitar:

- Cuestionar la veracidad de los hechos.
- Interrumpir constantemente.
- Minimizar la situación.
- Hacer comentarios personales.
- Formular preguntas que culpabilicen.

9. Preguntas que deben evitarse

Evitar:

- “¿Está seguro/a?”
- “¿Por qué no habló antes?”
- “¿No fue un malentendido?”

- “¿Usted provocó la situación?”

Preferir:

- “¿Cómo vivió usted esta situación?”
- “¿Qué ocurrió después?”
- “¿Desea explicar algo más?”

ANEXO B FORMATO DE DENUNCIA

I. DATOS GENERALES

Fecha: _____

Nombre _____ de _____ la _____ persona _____ que _____ presenta _____ la denuncia: _____

Edad: _____ Sexo: Hombre ____ Mujer ____ Prefiero no responder: _____

¿Pertenece usted a una comunidad indígena? Si ____ No ____ Etnia _____

¿Habla alguna lengua indígena? Si ____ No ____ ¿cuál? _____

¿Tiene alguna discapacidad? Si ____ No ____

En caso de haber respondido afirmativamente, su discapacidad es:

Física ____ Mental ____ Intelectual ____ Sensorial ____

Cargo: _____

Área de Adscripción: _____

Jefe inmediato: _____

Teléfono o Celular de contacto: _____

Correo electrónico: _____

Autoriza recibir notificaciones:

Dirección personal Si ____ No ____.

Dirección personal _____

Vía correo electrónico: Si ____ No ____

Correo electrónico: _____

Nombre: _____

Puesto: _____

Área de adscripción: _____

Es su: Compañero de trabajo _____ Jefe _____

Número Telefónico si lo sabe:_____

Describa de manera clara y detallada los hechos que motivan la presente denuncia:

Fecha en que ocurrió el hecho o iniciaron los hechos: _____

Lugar en el que ocurrió: _____

Hora en que ocurrió: _____

Descripción de los hechos: _____

[illegible]

IV. PERSONAS TESTIGOS (EN CASO DE EXISTIR)

Nombre	Área o puesto	Medio de contacto

V. EVIDENCIAS O ELEMENTOS RELACIONADOS

Marque o describa los elementos que acompaña:

- ☐ Mensajes
- ☐ Correos electrónicos
- ☐ Fotografías
- ☐ Audios
- ☐ Capturas de pantalla
- ☐ Documentos
- ☐ Otro: _____

VI. MANIFESTACIÓN

Manifiesto que la información proporcionada corresponde a los hechos que deseo hacer del conocimiento para su atención y seguimiento.

Nombre y firma de la persona denunciante _____

Nombre y firma de quien recibe: _____