

Determinaciones y vistas al Órgano Interno de Control u otras instancias por Hostigamiento y Acoso Sexual

Órgano Interno de Control en la
Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH)

**FUNCIÓN
PÚBLICA**
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA





Paso 1 Se recibió vista del Comité de Ética

Se analizó para identificar cuál es la conducta por la que se dio vista al OIC y si proporcionaron circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos, así como circunstancias personales de la víctima y presunto agresor.





Paso 2 Antes de iniciar la investigación

I. Tener presente:

Que la mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, así como a que se respeten y protejan sus derechos humanos (Art. 3 y 8 de la Convención Belem Do Pará).



Que debemos abstenernos de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer como autoridades (Art. 2 de la CEDAW).





Paso 3 Antes de iniciar la investigación

I. Tener presente:

Que el *trato idéntico o neutro* de la mujer y el hombre

Podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho

Al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género (Artículo 2

de CEDAW y Recomendación 28 del Comité CEDAW).



Paso 3 Antes de iniciar la investigación

I. Tener presente:

La importancia de la debida diligencia para investigar

(Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW).



Paso 4 Se llevó a cabo una planeación de la investigación

- A. Analizar la denuncia ante el Comité y anexos de la vista.
- B. Se establecieron hipótesis normativas que podrían resultar aplicables.
- C. Se efectuó la identificación **situaciones de poder** (aplicando la metodología de perspectiva de género).





Paso 4 Se llevó a cabo una planeación de la investigación

Actuar con Perspectiva de Género: Es una **visión** científica, **analítica** y política sobre las mujeres y los 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 y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Art. 5 fracción IX LGAMVLV)



Paso 4 Se llevó a cabo una planeación de la investigación

Se analizó la denuncia y evidencias a través de matrices.

Matriz Normativa Tipo-Elementos - Excel

David Jones

Inicio

Archivos

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

ES 1. En su desempeño todo servidor público deberá observar respeto con las demás personas servidoras públicas:

ANÁLISIS DE NORMATIVIDAD					Actos denunciados acreditados		
CONDUCTA DENUNCIADA	VIOLACIONES NORMATIVAS CONDUCTAS IMPUTADAS	TIPO ADMINISTRATIVO	Elementos que conforman el tipo		Número al en la Matriz de la	Acto denunciado	Evidencia
Hostigamiento Sexual	(1) Falta de Respeto		1. En su desempeño todo servidor público deberá observar respeto con las demás personas servidoras públicas.				





Paso 5 Se identificaron las posibles hipótesis normativas

Opción 1

49 fracción I primera parte
de la LGRA

Art. 13 de la
LGAMVLV
Art. 16 del Código
de Ética

*Reglas de
Integridad 13.
Comportamiento
digno.*



Paso 5 Se identificaron las posibles hipótesis normativas

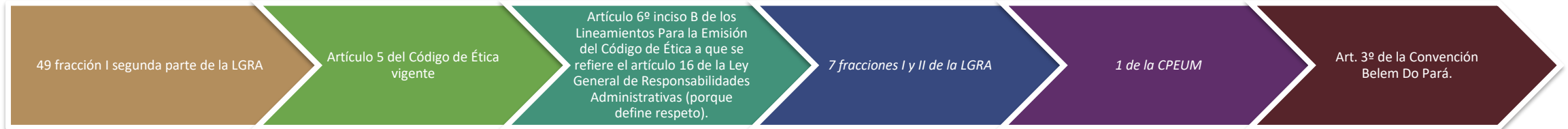
Opción 2





Paso 5 Se identificaron las posibles hipótesis normativas

Opción 3





Paso 6 Se analizó la conducta de Hostigamiento Sexual

- *Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en sede administrativa en la investigación y substanciación de Quejas y Denuncias*, que se publicó en el DOF el 23 de diciembre de 2019.
- *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* publicado en DOF 3 de enero de 2020.

Es importante hacer notar que las directrices de estos instrumentos desde varios años atrás **se encontraban establecidas en el Derecho Internacional.**





Paso 6 Se analizó la conducta de Hostigamiento Sexual

Como previamente se expuso, el Hostigamiento Sexual implica:

1. El ejercicio del poder,
2. En una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor
3. En los ámbitos laboral y/o escolar.
4. Se **expresa** en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Para conocer lo anterior, aplicamos el método de perspectiva de género.





Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

El Hostigamiento sexual por ser violencia necesita acreditarse con:

Expresiones de abuso de poder, esto implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y **concebirla como objeto.**

(Definición de violencia sexual visible en el Art. 6 Fracc. V de la LGAMVLV.)





Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

La práctica del **abuso de poder** se pone de manifiesto en los **contextos**:

- De interacción humana
- En espacios públicos o privados, como el lugar de trabajo o los entornos tecnológicos.



(Numerales 14 y 20 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW)

Contexto (RAE): 2. m. Entorno físico o de situación, político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el que se considera un hecho.



Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

1. Hay que conocer los factores que pueden ubicar a la supuesta víctima en situación de vulnerabilidad/desventaja: (Art. 1 CPEUM).

- a. Origen étnico o nacional
- b. El género
- c. La edad
- d. Discapacidades
- e. La condición social
- f. Las condiciones de salud
- g. La religión
- h. Las opiniones
- i. Las preferencias sexuales
- j. El estado civil



Otras situaciones de vulnerabilidad

Cualquier otra situación de vulnerabilidad que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Ejemplo:

La condición de cabeza de familia, **estigmatización de mujeres** que luchan por sus derechos, adulto mayor, estatus migratorio, analfabetismo, color de piel, condición jurídica del país de donde es la persona, procedencia urbana o rural, lejanía geográfica, entre otras.



Otras situaciones de vulnerabilidad y su fundamento legal



Raza	Art. 5, inciso J) de la Carta de la OEA, Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Preámbulo y Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará; numeral 18 de la Recomendación General 18 del Comité Cedaw y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Grupo étnico o condición étnica u origen étnico	Preámbulo y artículo 9 de la Convención de Belem Do Pará; numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Condición de Minoría	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Condición de indígena	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Distinción por nacimiento	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Clase social	Preámbulo de la Convención de Belem Do Pará.
Clase	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW.
Casta	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Estatus	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW.
Nacionalidad	Art. 5, inciso J) de la Carta de la OEA.
Origen nacional	y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Color	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.



Otras situaciones de vulnerabilidad y su fundamento legal

Educación	Art. 30, inciso b) de la Carta de la OEA.
Nivel educacional	Preámbulo de la Convención de Belem Do Pará.
Analfabetismo	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Cultura	Preámbulo de la Convención de Belem Do Pará.
Idioma	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Afectada por situaciones de conflictos armados	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará.
Condición internacional del país de donde es la persona	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Estado civil	Numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Adulto mayor	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará.
Identidad de género	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW.





Otras situaciones de vulnerabilidad y su fundamento legal

Condición jurídica del país de donde es la persona	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Condición política del país de donde es la persona	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
En solicitud de asilo	Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Apátrida	Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Refugiada	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará; Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Migrante	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará; Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW.
Desplazada	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará.
Desplazada interna	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
En privación de la libertad	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará; Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Distinción de índole nacional	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.





Otras situaciones de vulnerabilidad y su fundamento legal

Distinción de índole social	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
En situación socioeconómica desfavorable	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Lejanía geográfica	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Posición económica	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Procedencia urbana o rural	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Nivel de Ingresos	Preámbulo de la Convención de Belem Do Pará.
Condición de cabeza de familia	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Condición de Salud	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Convivencia VIH/SIDA	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Discapacidad	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará; Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Embarazada	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará.
Maternidad	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Menor de edad	Art. 9 de la Convención de Belem Do Pará.
Edad	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.



Otras situaciones de vulnerabilidad y su fundamento legal

Viuda	Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Opinión Política	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Credo	Art. 5, inciso J) de la Carta de la OEA.
Religión	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Preámbulo de Convención de Belem Do Pará y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Creencias	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación General 35 del Comité CEDAW.
Sexo	Art. 5, inciso J) de la Carta de la OEA y Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Orientación sexual	Numeral 18 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW.
Condición de lesbiana	Numeral 31 de la Recomendación General 28 del Comité CEDAW y numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Condición de bisexual	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Condición de transgénero o intersexual	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.
Cualquier otra condición	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Distinción de otra índole	Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Género	Art. 1 de la Convención de Belem Do Pará.
Estigmatización de mujeres que luchan por sus derechos	Numeral 12 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW.





Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

2. Elaborar perfiles

Se elaboró perfiles de la persona presunta víctima considerando como centro a la víctima.

También se realizó el perfil de la persona denunciada.



Después comparamos las circunstancias sociales, familiares, laborales, educativas, de salud y económicas.



2. Elaborar perfiles

Después comparamos las circunstancias sociales, familiares, laborales, educativas, de salud y económicas para identificar situaciones de desventaja y de poder. A manera de ejemplo a continuación se plasman datos ficticios:

Impacto diferenciado	
Denunciado	Víctima
Situaciones de Poder	Situaciones de desventaja
* Hombre	* Mujer
* Edad 31	* Edad 20
* Casado	* Madre soltera con un hijo de 2 años
* Jerarquía laboral, jefe de 4 niveles abajo	* Subordinada (tiene 4 jefes arriba)
* Director General	* Jefa de Departamento
* Gana 80 mil pesos mensuales	* Gana 20 mil pesos mensuales
* Infunde temor	* Soporta el trato por necesidad económica



2. Elaborar perfiles

Después comparamos las circunstancias sociales, familiares, laborales, educativas, de salud y económicas para identificar situaciones de desventaja y de poder. A manera de ejemplo a continuación se plasman datos ficticios:

Impacto diferenciado	
Denunciado	Víctima
* Influye con sus decisiones en la operación de la institución	* Acata instrucciones
* Aparentemente sano	* Enferma de tiroides
* Tiene quien le ayude con la vigilancia de su familia	* Tiene a su cuidado personas vulnerables
* Decide a su criterio quien desempeña bien o mal sus funciones	* Incertidumbre de cómo es apreciado su desempeño
* Puede remover libremente al personal a su cargo eventual	* Tiene plaza eventual
* Promete protección si ella está con él	* Tiene miedo de perder su empleo
* Tiene posibilidad de promover laboralmente	* Se siente amenazada de perder el empleo
* Dirige situaciones de trabajo y elige a la persona que ejecutará su orden	* Ella cumple las órdenes



Paso 7

Se analizó la información para identificar situaciones de poder



3. Conocers la forma de tratarse entre persona denunciada y presunta víctima.

LO QUE HACE LA PERSONA DENUNCIADA HACIA PRESUNTA VÍCTIMA	LO QUE HACE LA PRESUNTA VÍCTIMA HACIA PERSONA DENUNCIADA
El la daña físicamente por sentir placer	Ella soporta lesiones físicas
El le ocasiona sufrimientos	Tiene temor, pero se aguanta por resignación
No respetar su integridad	Siente asco
La amenaza, margina, intimida, coacciona si no se deja acariciar	Resiste física y psicológicamente
La trata de manera diferente por su género	Finge que no le importa, pero se siente oprimida
Hace juicios de la víctima con estereotipos	Aparentemente es ecuánime, pero llora de impotencia junto a sus compañeras
Actúa bajo la premisa de inferioridad del género de la víctima	En ocasiones, se defiende rechazando verbalmente las descalificaciones sobre la calidad de su persona
Realiza insinuaciones	Ella finge que no escucha y no repela la agresión por la indefensión aprendida
Exigencias sexuales verbales o de hecho	En ocasiones acepta, cuando no puede evadirlas, para no perder el trabajo
Trata a la víctima bajo la premisa de que es objeto	Acepta el trato recibido
Creencia de que la víctima es responsable de los actos que se ejercen en ella.	Se intimida porque cree que la persona denunciada es más poderosa y puede acabarla

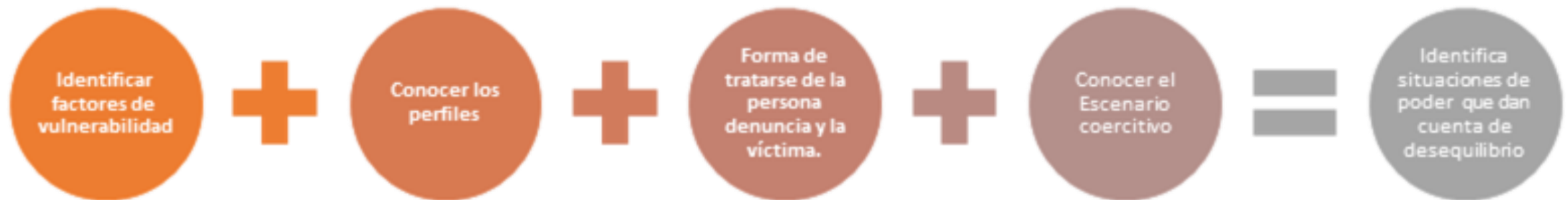


Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

4. Analizar el escenario coercitivo (para fines didácticos se plasman ejemplos ficticios):

- Lugar de trabajo (ubicaciones físicas de ambos, condiciones de la oficina).
- Nivel de tolerancia de la violencia (si se permite o no ridiculizar, hacer chistes misóginos, etc.).
- Indefensión aprendida de los compañeros de trabajo.
- Normalización de la violencia.

Los 4 aspectos anteriores permitirán conocer en un primer momento, si hay situaciones de poder que evidencien un desequilibrio por cuestiones de género:





Paso 7 Se analizó la información para identificar situaciones de poder

Los 4 aspectos anteriores permitirán conocer si hay situaciones de poder que evidencien un desequilibrio por cuestiones de género. Una vez efectuados los análisis en su conjunto podrán responder las preguntas siguientes:

1. ¿Cómo el perpetrador ejerce poder o dominación sobre la víctima?
2. ¿Cómo las características de la presunta víctima que la hacen vulnerable fueron aprovechadas en el plan de agresión del perpetrador?
3. ¿Cómo los prejuicios y estereotipos en la persona denunciada influyeron para que ejerciera violencia sobre la víctima?
4. ¿Existe subordinación real de la presunta víctima frente a la persona denunciada?
5. ¿Dónde ocurre ello?
6. ¿Cómo es la conducta de connotación lasciva que realiza la persona denunciada y cómo impacta a la víctima?





Paso 8 Se recabaron los elementos necesarios

Para corroborar los hechos, además de las manifestaciones **preponderantes de la persona víctima**, se pueden recabar los siguientes elementos:

- Datos laborales de ambos para conocer nombramientos, adscripción, organigrama del área de adscripción.
- Corroborar evidencia aportada por la víctima.
- Solicitud de pericial en psicología con perspectiva de género, si no se puede practicar,
- **Evidencia proporcionada en su caso por el Comité de Ética.**
- Informe a superiores jerárquicos de los involucrados.
- Testimoniales.
- Encuesta de Clima Organizacional.

Recabados los elementos ya se pueden cuestionar los hechos y analizar elementos para visualizar situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género, en caso de que no se aclare la situación se puede ordenar **recabar mayores elementos**.



Paso 9 Se respetaron los Derechos humanos

Para respetar los derechos humanos de todas las personas involucradas, durante la investigación se verifica el respeto a algunos de ellos son, a manera de ejemplo:

LA PRESUNTA VÍCTIMA	LA PERSONA DENUNCIADA
Derecho de la mujer a una vida libre de violencia	Presunción de inocencia
Derecho a la igualdad y no discriminación	Debido proceso



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

También se analizó el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, que infirieran en el trato.

Por su parte, el OIC procuró utilizar un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LAS MUJERES

Amas de casa
Dependientes
Débiles
Frágiles
Sentimentales
Volubles
Tímidas
Hogareñas
Pasivas
Cuidadoras
Tiernas
Pacientes
Abnegadas
Asexuales



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LOS HOMBRES

Proveedores
Independientes
Fuertes
Racionales
Protectores
Consecuentes
Aventureros
Activos
Ambiciosos
Jefes
Autoridad
Competitivos
Incomprensivos
Muy sexuales



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE EJERCE VIOLENCIA (Formas de discriminación/formas de violencia)	FUNDAMENTO LEGAL
Conducta o acción	Art. 1 de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó muerte	Art. 1 de la Convención de Belem Do Pará.
Puso en peligro la vida de la víctima	Art. 7 inciso d, de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó daño Físico	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó daño sexual	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó daño psicológico	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó daño	Art. 7 inciso d, de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó sufrimiento físico	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Le ocasionó sufrimiento sexual	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.
Le ocasionó sufrimiento psicológico	Art. 1 y 2 de la Convención de Belem Do Pará.
No respetó la integridad física	Art. 4 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
No respetó la integridad psíquica	Art. 4 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
No respetó la integridad moral	Art. 4 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
La violentó y tuvo como efecto sobre la integridad física y mental que fue privada del goce efectivo, el ejercicio y aun el conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales.	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación Comité CEDAW
Amenazas para mantenerla en un papel subordinado	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación Comité CEDAW



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

La marginó. Exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales constituye discriminación, incluso cuando no sea en forma intencional.	Numeral 5 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW.
Trató a la víctima de manera diferente explícitamente por su sexo o género	Art. 2 CEDAW y numeral 16 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW.
La valoró con estereotipos	Art. 6 de la Convención de Belem Do Pará
Practicó actos basados en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.	Art. 8 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
La hostigó	Art. 7 inciso d, de la Convención de Belem Do Pará.
La intimidó	Art. 7 inciso d, de la Convención de Belem Do Pará.
La amenazó	Art. 7 inciso d, de la Convención de Belem Do Pará.



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Practicó actos basados en la premisa de la inferioridad de cualquiera de los géneros	Art. 8 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
La trató en rangos de inferioridad	Art. 6 de la Convención de Belem Do Pará
Actuó con prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en la idea de inferioridad de cualquiera de los sexos.	Art. 5 CEDAW.
Actuó en el marco de una relación jerárquica donde es superior el hombre por ser hombre, esto en detrimento de la mujer.	Numeral 5 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW.
Practicó actos basados en la premisa de la superioridad de cualquiera de los géneros	Art. 8 inciso b. de la Convención de Belem Do Pará.
Actuó con prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en la idea de superioridad de cualquiera de los sexos.	Art. 5 CEDAW.
Discriminó a la mujer	Art. 2 CEDAW.
Utilizó patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.	Art. 5 CEDAW.



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Actuó con prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.	Art. 5 CEDAW.
Trató a la víctima de manera degradante	Numeral 7 de la Recomendación 19 del Comité CEDAW
Modificó sus condiciones laborales y ahora no tiene condiciones laborales justas.	Numeral 7 de la Recomendación 19 del Comité CEDAW
La coaccionó	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numerales 11 y 24 inciso j) de la Recomendación 19 Comité CEDAW
La dominó mediante actos	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Utilizó prejuicios y prácticas para justificar la violencia como una forma de "protección" de la mujer.	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Utilizó prejuicios y prácticas para justificar la violencia como una forma de dominación de la mujer.	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación 19 Comité CEDAW



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Contactos físicos y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Insinuaciones y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Observaciones de tipo sexual y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Exhibición de pornografía y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Exigencias sexuales verbales o de hecho y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Otra forma de actuar que puede implicar violencia	Artículos 2 y 3 de CEDAW y Recomendación 28 del Comité CEDAW



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Contactos físicos y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Insinuaciones y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Observaciones de tipo sexual y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Exhibición de pornografía y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Exigencias sexuales verbales o de hecho y ella cree que su negativa puede ocasionar problemas en su trabajo o crear un ambiente hostil.	Artículo 11 de CEDAW y numeral 18 de la Recomendación 19 Comité CEDAW
Otra forma de actuar que puede implicar violencia	Artículos 2 y 3 de CEDAW y Recomendación 28 del Comité CEDAW



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia

Actuó con prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.	Art. 5 CEDAW.
Trató a la víctima de manera degradante	Numeral 7 de la Recomendación 19 del Comité CEDAW
Modificó sus condiciones laborales y ahora no tiene condiciones laborales justas.	Numeral 7 de la Recomendación 19 del Comité CEDAW
La coaccionó	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numerales 11 y 24 inciso j) de la Recomendación 19 Comité CEDAW
La dominó mediante actos	Artículos 2 f), 5 y 10 c) de CEDAW y numeral 11 de la Recomendación 19 Comité CEDAW



Paso 10 Se analizaron conductas de violencia



Actos que infligen lesiones físicas	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
Actos que infligen lesiones mentales	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
Actos que infligen lesiones sexuales	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
La amenazó de lesionarla	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
La coaccionó	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
La privó de la libertad	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
Otras formas de privación de libertad	Numeral 19 de la Recomendación 28 del Comité CEDAW
Tortura en determinadas circunstancias en particular	Numeral 16 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW
Trato cruel determinadas circunstancias en particular	Numeral 16 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW
Trato inhumano determinadas circunstancias en particular	Numeral 16 de la Recomendación 35 del Comité CEDAW





Paso 11

En el Área de Responsabilidades, con motivo del turno del expediente se valoraron pruebas y se emitió resolución



Cerrada la Audiencia Inicial, las partes sólo podrán ofrecer pruebas supervenientes



Aquellas que se hayan producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas

Las que se hayan producido antes, siempre que el que las ofrezca manifieste bajo protesta de decir verdad que no tuvo la posibilidad de conocer su existencia

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes por un término de 3 días para que manifiesten lo que a su derecho convenga



Se encuentra dirigida a demostrar la probabilidad de unos hechos denominados **indicios**, los cuales por medio de la lógica y las reglas de la experiencia se pueden inferir hechos irregulares y la participación de un acusado.



Los indicios son hechos probados y deben estar acreditados mediante pruebas directas.

**Indiciaria o
circunstancial**

Son de índole **supletoria**, pues solamente deben emplearse cuando con las pruebas primarias no sea posible probar un elemento fáctico del cual derive la responsabilidad del sujeto activo, o cuando la información suministrada por dichas pruebas no sea convincente o no pueda emplearse eficazmente, debido a lo cual, requiere estar sustentada de forma adecuada por el juzgador correspondiente, mediante un proceso racional pormenorizado y cuidadoso.





Testimonio de la víctima

Tesis: II.2o.P. J/8 (10a.),
Tribunales Colegiados de
Circuito, Septiembre 2015,
Jurisprudencia (Penal)

Las manifestaciones de cargo que realiza la víctima **prevalecen** sobre las de descargo:

- Sobre todo si su versión se corrobora con el resto de las pruebas, tales como periciales, documentales, huellas materiales, y en general todo aquello que siendo legalmente incorporado a los autos converjan en **prueba indiciaria o circunstancial**.
- Y si las de descargo se limitan a contradecir la imputación, pero sin aportar dato alguno del porqué el que imputa pudiera mentir o tener razones para inculpar equivocada o indebidamente al enjuiciado.

