

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN IX/2021 DEL DOS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO, DEL MINISTRO PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE EMITEN LAS DIRECTRICES DEL MECANISMO INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Con fundamento en los artículos 100, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 14, fracciones I, V y XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación su administración, dictar las medidas necesarias para el buen servicio en sus oficinas, así como expedir los acuerdos generales que en materia de administración se requieran.

SEGUNDO. Conforme a la obligación dispuesta en el artículo 1o. de la Constitución General consistente en proteger, promover, garantizar y

respetar los derechos humanos, en concordancia con lo establecido en los artículos 2, 3, 5 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); las Recomendaciones Generales 28, 33 y 35 de la CEDAW; los artículos 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), y el artículo 2 del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado Mexicano debe adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación, así como adoptar políticas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia, que incluyan medidas de protección, además de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia del empleo.

TERCERO. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que deben adoptarse medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres. Específicamente, como lo refiere el artículo 10 de dicha ley, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la

víctima, independientemente de la relación jerárquica, quienes vulneran la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad. La violencia en éste ámbito puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

CUARTO. El artículo 110, fracción XIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establece como causa de responsabilidad administrativa el acosar u hostigar sexualmente, o bien, llevar a cabo una o más conductas de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o, aunque no exista dicha posición, sobre otra persona de su entorno laboral, sin el consentimiento de ésta.

QUINTO. Las reformas en ordenamientos fundamentales para la atención del acoso sexual, la reestructura institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la creación de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas encargada de recibir, tramitar e investigar las denuncias por acoso sexual, hacen necesaria la actualización del marco normativo por el que

se guiarán las acciones de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y por razones de género.

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

SÉPTIMO. Al ser el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género conductas que pueden afectar a cualquier persona, la Suprema Corte de Justicia de la Nación refrenda su compromiso de atender estos casos con debida diligencia y respetando los derechos humanos de las personas involucradas.

OCTAVO. El acoso sexual, la violencia sexual y la violencia de género son consecuencia de la desigualdad estructural que viven las mujeres y las personas de la diversidad sexual. Por ello, es imprescindible que las acciones encaminadas a la prevención, atención y erradicación de esas violencias coloquen a las víctimas en el centro del procedimiento y se otorgue atención prioritaria a estos casos. Lo anterior, aunado al reconocimiento de la importancia de la participación colectiva de todo el personal de este Máximo Tribunal en las acciones encaminadas a prevenir y erradicar violencias, de manera que una cultura laboral de igualdad y no discriminación sea posible.

NOVENO. Con la finalidad de dejar clara la política de cero tolerancia al acoso sexual y ante cualquier tipo de conducta que no sea acorde con los valores y altos estándares de este Máximo Tribunal, se emite el presente Acuerdo General de Administración, en virtud del cual se complementan las funciones y atribuciones de los órganos y áreas involucradas en la prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género; se crea un área especializada que estará adscrita a la Unidad General de Igualdad de

Género, así como se fortalecen las directrices que regirán la atención eficaz y oportuna proporcionada en estos casos por la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, la Unidad General de Igualdad de Género y la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones jurídicas señaladas, se expide el siguiente:

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo General de Administración tiene por objeto establecer las directrices del mecanismo para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para los efectos de este Acuerdo General de Administración, se entenderá por:

- I. Áreas: las previstas con tal carácter en el Reglamento Orgánico en Materia de Administración y los acuerdos generales de administración emitidos posteriormente;
- II. Autoridad investigadora: la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas;
- III. Autoridad substanciadora: la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial;
- IV. Autoridad resolutora: el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Ministra o Ministro Presidente, conforme a sus atribuciones;
- V. Órganos: los previstos con ese carácter en el Reglamento Orgánico de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación y los acuerdos generales de administración emitidos posteriormente, y

VI. Suprema Corte: la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ARTÍCULO TERCERO. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial y la Unidad General de Igualdad de Género de la Suprema Corte, implementarán lo dispuesto en el presente Acuerdo General de Administración en el ámbito de sus atribuciones.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS ÁREAS RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

ARTÍCULO CUARTO. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo General de Administración, el personal de la Unidad General de Igualdad de Género, la Unidad General de Investigación de

Responsabilidades Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial deberá ser sensibilizado, capacitado y actualizado de manera continua en materia de acoso sexual, violencia sexual, violencia de género y perspectiva de género.

ARTÍCULO QUINTO. La Unidad General de Igualdad de Género tendrá una dirección de área, de nueva creación, especializada en prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, cuya estructura, también de nueva creación, contará, al menos, con el personal siguiente:

- I. Dos personas profesionales en psiquiatría o psicología con experiencia en atención a víctimas de violencia de género, enfoque interseccional, perspectiva de género y derechos humanos;
- II. Dos personas profesionales en derecho con experiencia en atención de casos y víctimas de violencia de género, y

- III. Una persona profesional en derecho, políticas públicas o áreas afines, con experiencia en justicia restaurativa.

ARTÍCULO SEXTO. La Unidad General de Igualdad de Género tendrá las atribuciones siguientes en relación con el objeto de este acuerdo:

- I. Proporcionar acompañamiento a las personas afectadas o denunciantes por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual y de género, desde el primer contacto que entablen con la Unidad General de Igualdad de Género, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes a cargo de la investigación y de la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa;
- II. Orientar respecto de los medios institucionales para atender y presentar una queja o denuncia por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, considerando las necesidades y la voluntad de la persona afectada y la naturaleza de las conductas denunciadas;

- III. Canalizar a la persona afectada o denunciante para atención cuando las circunstancias del caso lo ameriten;
- IV. Entregar, a solicitud de la persona denunciante o de las autoridades que intervienen en el procedimiento de responsabilidad administrativa, con el consentimiento de la persona denunciante, los hallazgos derivados del acompañamiento psicológico o cualquier otra información en su posesión con la finalidad de prevenir situaciones de revictimización y favorecer el adecuado desarrollo de la investigación y substanciación de aquél;
- V. Informar a las autoridades investigadora o substanciadora cualquier situación de riesgo en la que se encuentre la persona denunciante, previo consentimiento de ésta, para que esa información pueda ser considerada en el dictado o modificación de las medidas cautelares pertinentes;
- VI. Sugerir a las personas titulares de órganos y áreas de la Suprema Corte la adopción de medidas preventivas de carácter general, a

fin de desincentivar, detener o evitar la realización de posibles conductas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual y de género entre el personal a su cargo;

VII. Diseñar e implementar acciones y políticas encaminadas a prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en la Suprema Corte, en coordinación con la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y con la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial en el ámbito de sus atribuciones;

VIII. Colaborar en la implementación de las medidas de reparación y garantías de no repetición que dicte la autoridad resolutora. Estas medidas podrán incluir sensibilización, formación o reaprendizaje en materia de género, igualdad, no discriminación, masculinidades y ambientes laborales libres de violencia dirigidas a las personas involucradas y, particularmente, a la persona responsable, siempre que la sanción no implique la terminación de la relación laboral con ésta;

- IX.** Realizar diagnósticos, estudios y otras acciones que permitan desarrollar programas de prevención, detección, atención y erradicación del acoso sexual y otros tipos de violencia sexual y de género;
- X.** Emitir protocolos de actuación y otros instrumentos que incluyan acciones para la adecuada prevención, detección, atención y seguimiento de casos de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género que pueden incluir, entre otras, sensibilización, capacitación y actualización del personal de la Suprema Corte;
- XI.** Implementar, cuando la persona afectada lo solicite, acciones con enfoque de justicia restaurativa tendientes a promover el cambio en la convivencia interpersonal e institucional para lograr ambientes libres de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, y
- XII.** Las demás que establecen las disposiciones jurídicas aplicables.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La Unidad General de Igualdad de Género dispondrá de espacios adecuados para interactuar con la persona solicitante o afectada a fin de garantizar las condiciones de privacidad, seguridad y confortabilidad. Tratándose de atención por medios remotos, la Unidad General de Igualdad de Género se ajustará a las posibilidades de conexión y medios de comunicación propuestos por la persona solicitante o afectada, procurando la utilización de medios institucionales que permitan un adecuado registro y protección de la comunicación, la cual se llevará a cabo libre de interrupciones.

ARTÍCULO OCTAVO. La Unidad General de Igualdad de Género será la vía de contacto primario, a efecto de brindar primeros auxilios psicológicos, derivación para la atención médica y orientación a la persona afectada en el ámbito que corresponde a la Suprema Corte. Cuando el primer acercamiento sea ante cualquier otra persona servidora pública de la Suprema Corte, ésta la orientará para que acuda ante la Unidad General de Igualdad de Género.

Cuando la queja o denuncia haya sido presentada ante la autoridad investigadora o se encuentre en etapa de substanciación, se hará saber a la persona afectada o denunciante que tal área brinda orientación y acompañamiento y se le orientará para que acuda ante ella.

ARTÍCULO NOVENO. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las atribuciones siguientes en relación con el objeto de este acuerdo:

- I. Recibir de manera prioritaria las quejas y denuncias que le sean presentadas por escrito, medios electrónicos o comparecencia presencial o virtual, respecto de conductas que puedan involucrar acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en la Suprema Corte, cuyo trámite y registro se llevará a cabo de manera independiente;
- II. Fungir como autoridad investigadora en las denuncias y quejas por acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder

Judicial de la Federación y las demás disposiciones jurídicas aplicables;

- III. Atender de manera inmediata la determinación de las autoridades competentes de la Suprema Corte, en relación con el inicio de investigaciones respecto de conductas que pudieran involucrar acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en el Alto Tribunal;
- IV. Proponer a la Secretaría General de la Presidencia, el dictado, modificación o suspensión, de manera inmediata, de medidas cautelares, las cuales serán justificadas y proporcionales y en las que deberá considerarse la voluntad y circunstancias de la persona denunciante, la opinión de la Unidad General de Igualdad de Género y las particularidades y naturaleza del caso, evitando la revictimización y con apego a los principios de respeto a los derechos humanos y presunción de inocencia;
- V. Orientar a la persona denunciante respecto de que la Unidad General de Igualdad de Género está a su disposición para

brindarle acompañamiento y atención psicológica si así lo requiere;

- VI.** Procurar, en la medida de lo posible, que las actuaciones y diligencias que se lleven a cabo en el expediente de presunta responsabilidad administrativa se realicen en espacios físicos o virtuales que favorezcan su desarrollo;

- VII.** Solicitar acompañamiento a la Unidad General de Igualdad de Género conforme a sus atribuciones, durante las diligencias que involucren directamente la participación de la persona denunciante, sin que ello implique una representación de su parte, con la salvedad de que la propia persona denunciante se oponga;

- VIII.** Informar a la Unidad General de Igualdad de Género el inicio y conclusión de la investigación de una denuncia o queja por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género;

- IX.** Proponer a la Unidad General de Igualdad de Género, cuando lo considere necesario, que implemente acciones prioritarias de

prevención y erradicación de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género en el órgano o área involucrada,
y

X. Las demás que establecen las disposiciones jurídicas aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes en relación con el objeto de este acuerdo:

I. Proponer a la autoridad que corresponda resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la gravedad de la falta, el dictado, modificación o suspensión de medidas cautelares justificadas y proporcionales, en las que se considere la voluntad y circunstancias de la persona denunciante, las particularidades y naturaleza del caso, evitando la revictimización y con apego a los principios de respeto a los derechos humanos y presunción de inocencia. Adicionalmente, tomará en cuenta las recomendaciones y sugerencias que formule al respecto la Unidad General de Igualdad de Género;

- II.** Fungir como autoridad substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual o de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y las demás disposiciones jurídicas aplicables;

- III.** Informar a la persona denunciante que la Unidad General de Igualdad de Género puede brindarle acompañamiento y atención psicológica;

- IV.** Proponer a la Unidad General de Igualdad de Género, cuando lo considere necesario, que implemente acciones prioritarias de prevención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en el órgano o área involucrada;

- V.** Proponer a la autoridad resolutora, la adopción de medidas de reparación y garantías de no repetición con enfoque de justicia

restaurativa, en función de las particularidades y de la naturaleza de cada caso;

- VI.** Solicitar opinión a la Unidad General de Igualdad de Género cuando durante la substanciación del procedimiento considere que puede generarse algún perjuicio a la persona afectada;

- VII.** Notificar a la persona afectada o denunciante el acuerdo con el que se inició el procedimiento de responsabilidad administrativa, explicándole los alcances del mismo y el desarrollo del procedimiento;

- VIII.** Informar a la Unidad General de Igualdad de Género el inicio y conclusión del procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género;

- IX.** Dictar las medidas necesarias para el desahogo de pruebas que durante la substanciación del procedimiento involucren la declaración o presencia de la persona denunciante, a fin de evitar

su revictimización, o el testimonio de personas relacionadas con conductas de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, para evitar alguna afectación a dichas personas y favorecer el adecuado desarrollo de la substanciación, sin restringir o afectar el derecho de defensa de la persona presunta responsable;

- X.** Solicitar acompañamiento a la Unidad General de Igualdad de Género conforme a sus atribuciones, durante el desahogo de las pruebas que involucren la participación de la persona denunciante, sin que ello implique una representación de su parte, con la salvedad de que la propia persona denunciante se oponga. Esta solicitud podrá hacerse extensiva a personas testigos cuando las condiciones del caso lo ameriten y se otorgue su consentimiento, y

- XI.** Las demás que establecen las disposiciones jurídicas aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. La Unidad General de Igualdad de Género, la Unidad General de Investigación de Responsabilidades

Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, intercambiarán continua y permanentemente información cualitativa y cuantitativa a efecto de diseñar, proponer y modificar políticas y mecanismos de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia sexual o de género, en el ámbito de sus respectivas atribuciones. El tratamiento y resguardo de tal información se hará de acuerdo con la normativa vigente en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

Dicha información permitirá monitorear y evaluar constantemente la aplicación de las directrices del mecanismo integral de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, a efecto de identificar fortalezas y áreas de oportunidad para su desarrollo, así como proponer mejoras a dicho mecanismo y modificaciones en la normativa correspondiente, de acuerdo con el ámbito de sus respectivas atribuciones.

En este monitoreo y evaluación participarán la Unidad General de Igualdad de Género, la Unidad General de Investigación de

Responsabilidades Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Las personas servidoras públicas adscritas a los órganos y áreas de la Suprema Corte están obligadas, en el ámbito de sus competencias, a la prevención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género.

Las personas titulares de los órganos y áreas de la Suprema Corte manifestarán una posición de cero tolerancia a tales conductas y propiciarán un ambiente de trabajo libre de violencia. Para ello, podrán solicitar asesoría, o, en su caso, informar a la Unidad General de Igualdad de Género sobre situaciones de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género de las que tengan conocimiento.

Asimismo, podrán adoptar medidas preventivas de carácter general a fin de prevenir y evitar conductas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual y de género, para lo cual podrán recibir sugerencias de la Unidad General de Igualdad de Género.

CAPÍTULO TERCERO

ATENCIÓN, TRÁMITE Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La atención, investigación, substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa y seguimiento de casos de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, se regirán por las disposiciones del presente Acuerdo General de Administración y de los instrumentos que deriven del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. En cualquier etapa del procedimiento de responsabilidad administrativa, la autoridad competente podrá solicitar la opinión o apoyo de la Unidad General de Igualdad de Género, sin que ello implique su participación en calidad de parte dentro del procedimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Las actividades para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en la Suprema Corte que lleve a cabo la Unidad General de Igualdad de Género, así como los órganos y áreas competentes, se realizarán bajo los enfoques transversales siguientes:

- I. Derechos humanos;
- II. Perspectiva de género;
- III. Interseccionalidad, y
- IV. Justicia restaurativa y justicia transformativa.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. El mecanismo integral y el procedimiento en materia de responsabilidad administrativa relacionados con casos de acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia sexual y de género, se regirá por los principios siguientes:

- I. Debida diligencia;

- II. Respeto;
- III. No revictimización;
- IV. Confidencialidad;
- V. Transparencia;
- VI. Igualdad y no discriminación;
- VII. Celeridad;
- VIII. Presunción de buena fe, y
- IX. Presunción de inocencia y garantía de audiencia.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. La solicitud de información u orientación por hechos que pudiesen constituir acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia sexual o de género podrá realizarse por la persona

afectada de manera escrita o de forma presencial ante la Unidad General de Igualdad de Género, a través del buzón digital o cuenta de correo electrónico que se habiliten para ello o por cualquier otro medio que se establezca para entablar comunicación.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Las denuncias o quejas por hechos que pudiesen constituir acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia sexual o de género podrán presentarse por escrito de manera presencial ante la autoridad investigadora, a través del buzón digital disponible en el portal de internet de la Suprema Corte, mediante correo electrónico a la cuenta habilitada para ello o, en su defecto, en otros medios que establezcan.

Las denuncias y quejas podrán presentarse con nombre o de manera anónima. Si se presentan anónimamente, será necesario proporcionar datos de contacto para la atención a la persona afectada y, en su caso, contar con más información que permita la eficaz investigación de las conductas denunciadas.

En cualquiera de los casos, se podrá solicitar que se informe a la Unidad General de Igualdad de Género para que actúe de conformidad con sus atribuciones.

En las denuncias anónimas, esa solicitud no significará eliminar dicho carácter de la denuncia. La autoridad investigadora y la Unidad General de Igualdad de Género adoptarán las medidas necesarias para evitar la revelación de identidad de la persona denunciante.

Para la presentación de la queja o denuncia, se orientará a la persona afectada sobre los plazos de prescripción previstos en la normativa aplicable para que se encuentre en condición de formularla de manera oportuna.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Los criterios de observancia obligatoria para las autoridades competentes en el mecanismo integral y el procedimiento de responsabilidad administrativa que se relacionen con conductas de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género serán los siguientes:

- I. Incorporar de manera oficiosa la perspectiva de género e interseccionalidad en la investigación y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa;
- II. Determinar si las conductas denunciadas como acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género se enmarcan o no en exigencias propias del empleo;
- III. Señalar que la existencia evidente o visible del daño no es requisito indispensable para confirmar la presencia del acoso, sino que sólo es necesario acreditar la conducta y su potencialidad para causarlo, en tanto el acoso sexual y el daño provocado por éste se miden en función de la percepción de la persona afectada;
- IV. Considerar que la severidad de los hechos debe determinarse de acuerdo con la percepción de la persona afectada, así como el riesgo en el que aquella se encuentre;
- V. Analizar los elementos subjetivos (percepción de la ofensa) y los elementos objetivos (la conducta o comportamientos) de una

situación, considerando el estándar de la persona razonable y la perspectiva de género;

- VI.** Señalar que la intencionalidad para cometer la conducta denunciada no es un elemento indispensable para configurar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género;

- VII.** Considerar que, en el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual, la ausencia de consentimiento de la víctima es un elemento central independientemente de si hubo o no contacto físico o amenazas por parte de la persona denunciada;

- VIII.** Considerar que el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual pueden configurarse incluso si no hubo oposición por parte de la persona afectada. Por tanto, la oposición inmediata, expresa o contundente no debe ser considerada como requisito para la configuración de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual y de género;

- IX.** Considerar que la ausencia de resistencia física frente a la conducta sexual indeseada no presume el consentimiento de la persona que reporta dicha conducta;

- X.** Considerar que, por la naturaleza y el contexto oculto en el que pueden ocurrir las conductas de acoso sexual, así como otras violencias sexuales o ciertas violencias de género, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales, razón por la cual la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho;

- XI.** Considerar, al analizar la declaración de la víctima, que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de conducta que la víctima no suele denunciar por el estigma que usualmente conlleva;

- XII.** Considerar que, dada la naturaleza traumática que pueden tener las conductas de acoso y violencia sexual, las inconsistencias o imprecisiones en la narración de la víctima respecto de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que sucedieron los

hechos, no podrán ser motivo o razón suficiente para restarle valor probatorio. Asimismo, deberán tomarse en cuenta los elementos subjetivos de la víctima, como edad, tener alguna discapacidad o pertenecer a un grupo históricamente discriminado, entre otros;

XIII. Tomar en consideración pruebas indirectas como la circunstancial, las presunciones y los indicios siempre que de los mismos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos y, de manera preponderante, las declaraciones de la víctima;

XIV. Analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es una prueba con valor preponderante. Entre esos elementos pueden encontrarse dictámenes o exámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos; testimonios; pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, entre otros;

XV. Considerar que las personas reaccionan de formas distintas ante la tensión emocional, por lo cual se deberán identificar y eliminar

los estereotipos que aludan a los comportamientos o acciones esperables de una víctima de acoso sexual o violencia sexual o de género, especialmente cuando se evoquen con la finalidad de desestimar las conductas denunciadas;

XVI. Abstenerse de trasladar la carga probatoria a la persona afectada;

XVII. Evitar incurrir en conductas revictimizantes en la realización de diligencias y desahogo de pruebas en las que participen las personas afectadas, como cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización, empleo de estereotipos y prejuicios, especialmente de género, y confrontación directa con la persona denunciada, entre otras;

XVIII. Realizar las notificaciones atendiendo a los elementos particulares del caso, el riesgo y evitando la revictimización de la persona afectada;

- XIX.** Atender a la metodología para juzgar con perspectiva de género, cuyas bases se encuentran, entre otras fuentes, en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), del rubro: “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”, cuyos elementos no son una secuencia de pasos, sino que deben valorarse de acuerdo con las particularidades del caso, y
- XX.** Aplicar el contenido del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y aquellos criterios que surjan de la resolución de asuntos por esta Suprema Corte en la materia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Las autoridades investigadora y substanciadora deberán advertir, por escrito, a la persona presunta responsable que debe abstenerse de cometer, por sí o por medio de terceras personas y por cualquier medio, represalias, retaliaciones, amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiese atentar contra la dignidad e integridad de la persona afectada o denunciante, las y los testigos, así como evitar cualquier acción que pudiera interferir

con el desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento.

La infracción a esa advertencia podrá dar lugar al inicio de una nueva investigación por responsabilidad administrativa, respetando en todo momento el derecho a la presunción de inocencia y derechos humanos.

Estarán prohibidas las conductas referidas en el primer párrafo del presente artículo y cualquier otra que se realice contra una persona que pretenda presentar una queja o denuncia o ayudar a otra a formularla por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Las medidas cautelares podrán tener como finalidad, además de las previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y en las disposiciones jurídicas aplicables, las siguientes:

- I. Salvaguardar la integridad de las personas afectadas directa o indirectamente y de las personas testigos cuando las conductas se consideren como falta grave, especialmente en los casos de

violencia sexual, como el acoso sexual, de acuerdo con el artículo 112, fracción VI, inciso c), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y

- II. Garantizar el adecuado desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa. Para su determinación e implementación se evitará cualquier medida que pudiera revictimizar a la persona afectada o representar un riesgo para las y los testigos.

Las medidas cautelares no prejuzgan sobre la responsabilidad de la persona denunciada, no constituyen una sanción, ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia ni los derechos laborales de las personas presuntas responsables, afectadas, denunciantes o testigos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Los elementos mínimos que deberán evaluarse para determinar el dictado, modificación o suspensión de medidas cautelares durante la investigación y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa serán los siguientes:

- I. Las condiciones y necesidades particulares de la persona denunciante o las personas testigos;
- II. La presencia de situaciones de vulnerabilidad, relaciones de jerarquía (formales o materiales) o relaciones asimétricas de poder;
- III. Los hechos denunciados, su severidad y el riesgo en el que se encuentren las personas denunciantes, testigos o participantes del entorno laboral;
- IV. La interacción entre las personas denunciantes, testigos y denunciada;
- V. La gravedad de la falta;
- VI. La duración y reiteración de los hechos, y
- VII. La reincidencia por parte de la persona denunciada.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. La implementación del enfoque de justicia restaurativa en el mecanismo integral, atenderá a una visión en la que los hechos serán una responsabilidad colectiva e institucional y no solamente representarán una situación aislada o entre particulares.

El propósito de las acciones con enfoque de justicia restaurativa será atender las necesidades de las personas afectadas, el entendimiento de la persona denunciada, la reflexión de las personas involucradas y el rol de la Suprema Corte en la promoción de ambientes libres de violencia de género y discriminación; así como la adopción de medidas transformadoras para evitar la repetición de estas conductas.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. La implementación de acciones con enfoque de justicia restaurativa se llevará a cabo por la Unidad General de Igualdad de Género y podrá desarrollarse de manera paralela a la investigación y procedimiento de responsabilidad administrativa. Estas acciones únicamente podrán realizarse cuando la persona afectada o denunciante esté de acuerdo con ello y otorgue su consentimiento de manera expresa e informada.

La persona afectada o denunciante que opte por la implementación de acciones con enfoque de justicia restaurativa podrá decidir libremente abandonarlas en cualquier momento.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. La Unidad General de Igualdad de Género y las autoridades investigadora y substanciadora implementarán los ajustes razonables y las medidas de accesibilidad necesarias, entre otras medidas de nivelación, para que la atención, trámite y seguimiento de las quejas y denuncias presentadas por personas con discapacidad se realicen con la debida diligencia y con enfoque interseccional.

En esos casos, la Unidad General de Igualdad de Género y el área respectiva en materia de inclusión laboral y derechos humanos de las personas con discapacidad de la Suprema Corte, podrán colaborar para brindar la atención y seguimiento adecuados a la persona con discapacidad afectada por conductas relacionadas con acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, así como para dar cumplimiento al resto de sus atribuciones.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo General de Administración entrará en vigor el día siguiente de su aprobación.

SEGUNDO. Se abrogan el Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el Acuerdo General de Administración del seis de marzo de dos mil quince, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual en el Alto Tribunal, así como se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Acuerdo General de Administración.

TERCERO. Se deja sin efectos el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, y se instruye se realicen las acciones necesarias para que se emitan los instrumentos correspondientes, con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el presente Acuerdo General de Administración.

CUARTO. Las áreas competentes de la Oficialía Mayor, en coordinación con la Unidad General de Igualdad de Género, realizarán las modificaciones a la estructura orgánica de esta Unidad que sean necesarias a fin de dar cumplimiento a las disposiciones del presente Acuerdo General de Administración.

QUINTO. La Unidad General de Igualdad de Género ejercerá las atribuciones para brindar atención a los casos de acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia sexual y de género de conformidad con lo previsto en el presente Acuerdo General de Administración, aun cuando éstos hayan ocurrido antes de la entrada en vigor del mismo.

SEXTO. La Dirección General de Servicios Médicos proporcionará acompañamiento psicológico a las personas afectadas o denunciantes

a que se refiere el presente Acuerdo General de Administración, hasta en tanto la Unidad General de Igualdad de Género cuente con el personal especializado para tal efecto.

SÉPTIMO. Publíquese el presente Acuerdo General de Administración en el Diario Oficial de la Federación y en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como en medios electrónicos de consulta pública de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del artículo 70, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 71, fracción VI, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así lo acordó y firma el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el dos de septiembre de dos mil veintiuno, ante el Director General de Asuntos Jurídicos que da fe.

MINISTRO PRESIDENTE ARTURO ZALDÍVAR LELO DE LARREA

LUIS FERNANDO CORONA HORTA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS