



## PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, DESIGUALDAD LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Este procedimiento apela a los descrito en el Reglamento para la prevención de casos de hostigamiento, desigualdad laboral y acoso sexual.

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de Hostigamiento Sexual son los siguientes:

- DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA

La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

- AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del empleador, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN

Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

- CONFIDENCIALIDAD

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

- DEBIDO PROCESO

Tanto el / la agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

- INTEGRALIDAD

Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

- PROTECCIÓN DE LA PERSONA AFECTADA DURANTE LA INVESTIGACIÓN



# La Cofradía

Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el / la funcionario(a) facultado(a) le dé la opción de:

- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
- Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia está investigando (sólo en casos severos).
- Direccional al afectado a los diferentes apoyos terapéuticos ofrecidos por instituciones gubernamentales.
- Dejar de trabajar con la persona acusada.

## COMITÉ DE SEGURIDAD

La productora o los encargados de la productora deberán comunicar a los colaboradores, quienes forman parte del comité de seguridad contra el hostigamiento, la desigualdad laboral y el acoso sexual, para que los colaboradores sepan hacia donde dirigirse de necesitar levantar una denuncia.

El comité de seguridad estará integrado por las siguientes personas:

- El director del comité de seguridad será en todo momento el encargado de la productora.
- Un consejero/investigador nombrado por el director del comité, que será quien lleve a cabo las entrevistas, así como todo el proceso de investigación y acompañamiento a las personas afectadas.
- Los titulares de cada departamento.

Es responsabilidad del comité de seguridad dar en todo momento apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, para asegurarse de salvaguardar que sus derechos no se vean vulnerados en ningún momento del desarrollo de la investigación de la denuncia.

## CONSIDERACIONES GENERALES PARA LLEVAR A CABO LAS ENTREVISTAS

### PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA.

- Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista:
  - ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
  - ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
  - ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
  - ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- Definir el lugar adecuado para la entrevista.

El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo.

- Asistirán a la entrevista:
  - El moderador.
  - La persona afectada o acusado.



# La Cofradía

- De manera opcional podrá estar presente un familiar o algún representante laboral de la persona afectada o del acusado.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Grabar las entrevistas.

La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.

## INSTRUMENTO DE ENTREVISTA PARA LA PERSONA AFECTADA

Siempre deberá quedar registro escrito o grabado en video o audio de la entrevista a realizarse.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada?
- ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada? ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?
- 

## ¿QUÉ HACER DURANTE LA ENTREVISTA?

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesita sentir que usted:

- Le cree.
- No lo(la) culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente lo(la) escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.



# La Cofradía

3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
6. Una vez terminada la entrevista, deberá agradecerle a la persona afectada su tiempo y la confianza por haber hablado sobre la agresión, además se le hará un recordatorio de que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus.

## PREPARAR LA DECLARACIÓN ESCRITA DE LA PERSONA AFECTADA

- Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.
- La declaración deberá estar firmada tanto por el entrevistador, así como del entrevistado.
- Se procederá a archivar la declaración original y sacar dos copias de la misma, las cuales se entregarán una para el(la) asesor(a) y otra para la persona afectada.
- En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.
- Sólo el encargado de la productora, el área jurídica, los integrantes del comité de seguridad, la parte acusada y la parte acusatoria podrán ver la declaración escrita.

## INSTRUMENTO DE ENTREVISTA PARA LA PERSONA ACUSADA

Siempre deberá quedar registro escrito o grabado en video o audio de la entrevista a realizarse.

La persona acusada tiene derecho a tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo acusa.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?



# La Cofradía

## ¿QUÉ HACER DURANTE LA ENTREVISTA?

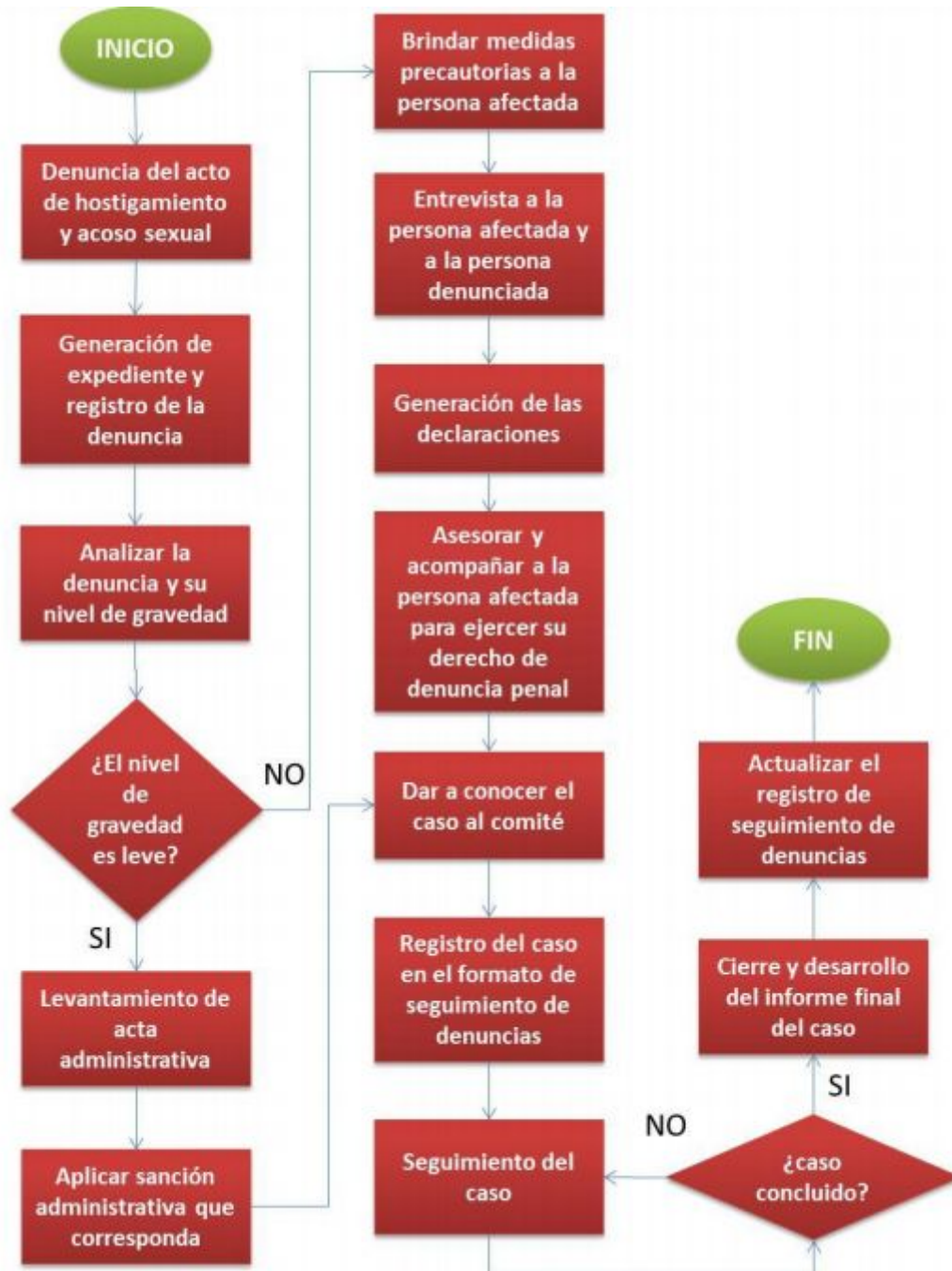
- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el reglamento en contra del hostigamiento, desigualdad laboral y acoso sexual de la productora.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está de acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la productora dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar qué partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones. Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la productora sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

## PREPARAR LA DECLARACIÓN ESCRITA DE LA PERSONA ACUSADA

- Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
- Una vez que tanto el(la) asesor(a) como la persona acusada acuerden y coinciden en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por el(la) persona acusada.
- Se procederá a archivar la declaración original y hacer dos copias, una para el(la) asesor(a) y otra para la persona acusada.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el(la) asesor(a) deberá redactarla en base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por el(la) asesor(a).
- Sólo el encargado de la productora, el área jurídica, los integrantes del comité de seguridad, la parte acusada y la parte acusatoria podrán ver la declaración escrita.



## DIAGRAMA DE FLUJO





## NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

1. Debe quedar normado que la productora se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales. Esto se llama legítima defensa de la productora y no es discriminatoria.
2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la persona afectada.
3. Obligación del(a) empleador(a) de proporcionar referencias de un(a) ex trabajador(a) quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.
4. Comunicar al personal acerca de las sanciones administrativas como la inhabilitación o destitución del cargo.
5. Recomendar y brindar terapias en caso necesario al personal demandado(a) y afectado(a).

## SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Una vez que se haya comprobado o desechado la denuncia se deberán llevar a cabo las siguientes sanciones administrativas.

### ACTAS ADMINISTRATIVAS, RECESIÓN DE CONTRATO Y DENUNCIA PENAL

#### DELITO LEVE

- Levantar un acta administrativa al acusado, describiendo el evento y dejando antecedentes.
- De volverse a repetir, se llevará a cabo la recesión del contrato.
- El acusado sólo recibirá el sueldo de las horas de trabajo hasta ese momento y no tendrá ninguna remuneración extemporánea.

#### DELITO MEDIO

- Recesión inmediata del contrato.
- El acusado sólo recibirá el sueldo de las horas de trabajo hasta ese momento y no tendrá ninguna remuneración extemporánea.

#### DELITO GRAVE

- Recesión inmediata del contrato.
- El acusado sólo recibirá el sueldo de las horas de trabajo hasta ese momento y no tendrá ninguna remuneración extemporánea.
- Denuncia penal ante las instituciones gubernamentales.



# La Cofradía

## NIVELES DE GRAVEDAD DE DELITO

DELITO	GRAVEDAD*
Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.	MEDIO
Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos no solicitados, besos, manoseo, jalones.	GRAVE
Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a su preferencia sexual, identidad sexual, nacionalidad, raza, etnia, discapacidad física o intelectual, anatomía, ideología de carácter religioso o de cualquier otra índole, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.	MEDIO
Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.	GRAVE
Espiarse a una persona mientras se cambia de ropa.	GRAVE
Condicionar la obtención de su empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.	GRAVE
Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.	MEDIO
Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.	MEDIO
Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.	MEDIO
Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.	MEDIO
Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.	MEDIO
Exhibir o enviar a través de cualquier medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de manera sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.	GRAVE
Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.	MEDIO
Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	MEDIO





# La Cofradía

Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.	GRAVE
Distribuir en forma desigual las labores cuando se está desempeñando el mismo puesto.	LEVE
Discriminar la capacidad de una persona para desempeñar cualquier labor por su género, creencia religiosa, capacidades o discapacidades físicas, edad o identidad sexual.	MEDIO
Referirse a las personas con nombres despectivos.	LEVE
Violación sexual.	GRAVE

\*La gravedad de los delitos se definió a partir de los Artículos 142- BIS, 148, 160, 161, 161,163, 164, 165,166, 167, 167 BIS, 168, 169 Y 170 del Código Penal del Estado de Querétaro.

FORMATO DE DENUNCIA 001

FECHA:		FOLIO:	
--------	--	--------	--



# La Cofradía

DATOS DE QUIEN DENUNCIA	
NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
DEPARTAMENTO	
GÉNERO	
TELÉFONO	
E-MAIL	
JEFE INMEDIATO	

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTÓ LA DENUNCIA	
NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
DEPARTAMENTO	
GÉNERO	
TELÉFONO	
E-MAIL	
JEFE INMEDIATO	

DETALLES DE LA DENUNCIA FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

- A) UNA VEZ
- B) VARIAS VECES
- C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR:

FECHA	
HORA	
LUGAR	

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VÍCTIMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO:



# La Cofradía

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE

- A) ABIERTA Y CLARA
- B) AMENAZANTE
- C) INSINUANTE O SUTIL

LA REACCIÓN INMEDIATA DE USTED FUE

- A) IGNORAR
- B) CONFRONTAR
- C) OTRA: \_\_\_\_\_.

CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS

- A) NADIE LOS PRESENCIÓ
- B) LOS PRESENCIÓ UNA PERSONA
- C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS:

CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LOS HECHOS

- A) SIGUE IGUAL
- B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
- C) LE CAMBIARON DE ÁREA
- D) OTROS: \_\_\_\_\_.

¿LA PERSONA AFECTADA COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MAS A PARTE DEL MÓDULO?  
DESCRIBIR A QUIÉN O A QUIENES

NIVEL JERARQUICO DEL ACUSADOR

- A) NIVEL SUPERIOR
- B) IGUAL NIVEL



# La Cofradía

C) NIVEL INFERIOR

D) OTRO: \_\_\_\_\_

¿EL ACUSADOR TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA AFECTADA?

- A) SÍ
- B) NO
- C) A VECES

¿LA PERSONA AFECTADA HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO A SU JEFE INMEDIATO?

- A) SÍ
- B) NO

¿EL DENUNCIADO ES EL JEFE(A) SUPERIOR INMEDIATO DE LA PERSONA AFECTADA?

- A) SÍ
- B) NO

DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL ACUSADOR:

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON:

- A) NINGUNA EVIDENCIA
- B) DOCUMENTOS DE RESPALDO
- C) FOTOGRAFÍAS
- D) TESTIGOS
- E) CORREOS ELECTRÓNICOS
- F) OTROS: \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS:

FIRMAS



# La Cofradía

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA, QUIEN PRESENTA LA QUEJA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE QUIEN ATENDIÓ A LA PERSONA AFECTADA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA TESTIGO 1  
2

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA TESTIGO

FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO 002

FOLIO	
-------	--



# La Cofradía

NIVEL DE CONDUCTA	
FECHA DE LA DENUNCIA	
NOMBRE DEL AFECTADO	
NOMBRE DEL AGRESOR	
NOMBRE DEL RESPONSABLE	
BREVE DESCRIPCIÓN DEL CASO (Incluir pruebas de testimonios o documentales).	

MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS		
ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA COMPROMISO

RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE)

---

---

---

---

---

---

INTEGRANTES DEL COMITÉ (NOMBRE Y FIRMA)

- 
- 
- 
- 
- 
- 

FORMATO DE DECLARACIÓN DE TESTIGOS 003

FOLIO DEL CASO:	
-----------------	--



# La Cofradía

NOMBRE COMPLETO DEL TESTIGO:	
LUGAR DE ENTREVISTA:	
FECHA Y HORA:	
DETALLES DE LA DECLARACIÓN:	

La persona que declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal.

\_\_\_\_\_

NOMBRE Y FIRMA

\_\_\_\_\_

NOMBRE Y FIRMA DEL INVESTIGADOR







## GLOSARIO Y ARTÍCULOS RELEVANTES

### CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO:

<https://www.queretaro.gob.mx/transparencia/marcojuridico.aspx?q=YhT5iDRJbDBC2/sqvTpd9XBoNyUE74xJ>

#### - DELITO:

Para los efectos de este Código, el delito es:

- I. Instantáneo, cuando la consumación se agota en el mismo momento en que se han realizado todos los elementos de la descripción legal;
- II. Permanente, cuando la consumación se prolonga en el tiempo pudiendo cesar por voluntad del agente.
- III. Continuado, cuando con unidad de determinación se realizan varias conductas con solución de continuidad, violatorias al mismo precepto legal, y exista unidad en el sujeto pasivo. (Ref. P. O. No. 52, 19-XII-96)  
(CAPÍTULO III, ARTÍCULO 12)

En orden a la culpabilidad los delitos son:

- I. Dolosos; Obra dolosamente el que, conociendo las circunstancias del hecho típico, quiere o acepta el resultado prohibido por la Ley.
- II. Culposos, Obra culposamente el que realiza el hecho típico que no previó siendo previsible o previó confiando en poder evitarlo, infringiendo un deber de cuidado que debía y podía observar según las circunstancias y condiciones personales.
- III. Preterintencionales. Obra preterintencionalmente el que causa un daño que va más allá de su intención y que no ha sido previsto ni querido.  
(CAPÍTULO III, ARTÍCULO 13)

#### - VIOLENCIA DE GÉNERO

Se considera que existen razones de género, en cualquiera de las siguientes circunstancias: (Adición P. O. No. 28, 12-VI-13)

- I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo; (Adición P. O. No. 28, 12-VI-13)
- II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o marcas degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia; (Adición P. O. No. 28, 12-VI-13)
- III. Existan datos que establezcan que hubo amenazas, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima; (Adición P. O. No. 28, 12-VI-13)
- IV. El cuerpo de la víctima haya sido expuesto, depositado o arrojado en un lugar público o paraje despoblado o exhibido por cualquier medio; (Adición P. O. No. 28, 12-VI-13)
- V. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia, en el ámbito familiar, laboral, escolar o vecinal del sujeto activo en contra de la víctima; (Ref. P. O. No. 22, 8-V-15)
- VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida; y (Ref. P. O. No. 22, 8-V-15)

VII. Existan evidencias de que la víctima sufrió violencia física ejercida por persona con la que haya tenido parentesco por consanguinidad, por afinidad o civil, relación de matrimonio, concubinato, noviazgo o amistad o de subordinación o superioridad que impliquen confianza. (Adición P. O. No. 22, 8-V-15)  
(CAPÍTULO III, ARTÍCULO 126 BIS)

- VIOLACIÓN

Al que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá pena de 5 a 12 años de prisión. (Ref. P. O. No. 91, 15-X18)  
Se entiende por cópula, la introducción del órgano sexual masculino en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal. (Ref. P. O. No. 38, 15-VII-11)  
(TÍTULO OCTAVO, CAPÍTULO I, ARTÍCULO 160)

- ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Comete el delito de hostigamiento sexual la persona que con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona, o solicite favores de naturaleza sexual valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación de la víctima; al responsable se le impondrá pena de 2 a 4 años de prisión y de 200 a 800 días multa. (Adición P. O. No. 91, 15-X-18)

ARTÍCULO 167 QUÁTER.- Al que obtenga por cualquier medio imágenes o videos de las partes íntimas o genitales de una persona, sin el consentimiento de ésta, se le impondrá pena de 3 a 6 años de prisión, multa de 1000 a 2000 veces el valor diario de la UMA, y desde 1000 hasta 2000 veces el valor diario de la UMA por concepto de reparación del daño. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19)

ARTÍCULO 167 QUINQUES.- A quien sin la autorización correspondiente divulgue o amenace con difundir video o imágenes eróticas sexuales de una persona, obtenidas con o sin el consentimiento de esta, se le impondrá una pena de 3 a 6 años de prisión, de 1000 a 2000 veces el valor diario de la UMA, y desde 1000 hasta 2000 veces el valor diario de la UMA por concepto de reparación del daño. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19)  
(CAPÍTULO IV, ARTÍCULO 167 BIS)

- DISCRIMINACIÓN

Se impondrá pena de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajos a favor de la comunidad y de cincuenta a doscientos días multa, al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, discapacidad o estado de salud, realice las siguientes conductas: (Ref. P. O. N o. 12, 25-II-11)

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia; (Ref. P. O. N o. 12, 25-II-11)
  - II. En ejercicio de sus actividades profesionales, mercantiles o empresariales, niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general; (Ref. P. O. N o. 12, 25-II-11)
  - III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o (Ref. P. O. N o. 12, 25-II-11)
  - IV. Niegue o restrinja derechos laborales. (Ref. P. O. N o. 12, 25-II-11)
- (TÍTULO NOVENO, CAPÍTULO I ARTÍCULO 170)