

PERIODICO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT

Registrado como Artículo de Segunda Clase el 1o. de Diciembre de 1921

Directora: Lic. María de la Luz Pérez López

Sección Tercera

Tomo CCXII

Tepic, Nayarit; 22 de Febrero de 2023

Número: 034

Tiraje: 030

SUMARIO

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN Y
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE
NAYARIT

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN Y
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE
NAYARIT**

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NAYARIT

Capítulo Primero Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras judiciales que laboran en el Poder Judicial del Estado de Nayarit y tiene como propósito implementar las acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, acoso sexual, la discriminación y violencia de género en el Poder Judicial del Estado de Nayarit.

Su aplicación deberá realizarse sin perjuicio de las sanciones que en su caso, pudieran resultar en cumplimiento de las disposiciones jurídicas previstas en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

Artículo 2.- Son objetivos de este protocolo:

- a) Establecer acciones específicas para prevenir y combatir conductas de violencia sexual, de género y discriminación;
- b) Promover una cultura institucional basada en la igualdad de género que coadyuve a crear un clima laboral libre de violencia;
- c) Crear mecanismos que permitan brindar orientación y acompañamiento especializado a la presunta víctima de violencia sexual, discriminación y violencia de género, con los cuales se le garantice la no revictimización y el acceso a la justicia;
- d) Definir las instancias del Poder Judicial, que resultan competentes para conocer, investigar, substanciar y sancionar las conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género;
- e) Desarrollar las bases que permitan brindar una debida orientación de los derechos con los que cuentan las presuntas víctimas de violencia sexual, de género o discriminación.
- f) Sentar las bases para la creación de un registro en los casos en que el infractor haya sido sancionado derivado de la comisión de una conducta de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género, con la finalidad de realizar un análisis que permita identificar patrones de conductas para diseñar e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

Artículo 3.- El Poder Judicial llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas servidoras judiciales que en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o desarrollo de sus funciones en el servicio público, sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, conductas discriminatorias y de violencia de género.

Artículo 4.- Todas las personas servidoras judiciales están obligadas a crear y mantener condiciones laborales basadas en el respeto, igualdad de género y no discriminación que coadyuve a prevenir y erradicar conductas de violencia sexual y de género en el Poder Judicial.

Artículo 5.- En la interpretación y aplicación del protocolo, así como en el procedimiento en materia de responsabilidad administrativa relacionado con casos de violencia sexual y de género, se regirá por los principios siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y de violencia de género;
- b) Respeto;
- c) No discriminación;
- d) Autodeterminación y libertad;
- e) Perspectiva de género;
- f) Acceso a la justicia;
- g) Pro persona;
- h) Igualdad de género;
- i) Debido proceso;
- j) Confidencialidad;
- k) Presunción de inocencia y garantía de audiencia;
- l) Respeto, protección y garantía de la dignidad, honor, reputación e intimidad;
- m) Prohibición de represalias;
- n) Integridad personal;
- o) Debida diligencia;
- p) No revictimización;
- q) Transparencia;
- r) Celeridad, y
- s) Presunción de buena fe.

Artículo 6.- Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que la conducta consiste en la sugerencia, coacción o presión para alguna práctica de índole sexual; o acción mediante la violencia física o moral que atenta contra la libertad, dignidad sexual e integridad psicofísica, que genera daño y limita el ejercicio de la sexualidad.
- b) **Comisión:** Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nayarit.
- c) **Comisión especial:** Comisión conformada por determinación del Pleno del Tribunal Superior de Justicia del estado de Nayarit.
- d) **Comité:** Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género.
- e) **Consejo:** Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nayarit.
- f) **Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá utilizarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o

agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

- g) **Denuncia o queja:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación, o violencia de género, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- h) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- i) **Estereotipos de género:** Aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- j) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- k) **Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Poder Judicial para el estado de Nayarit.
- l) **Perspectiva de género:** Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- m) **Persona servidora judicial:** Toda persona que presta un servicio al Poder Judicial del Estado de Nayarit, sin distingo de su categoría o nombramiento.
- n) **Pleno:** Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial del Estado de Nayarit.
- o) **Presunta víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de hostigamiento o acoso sexual, conductas de discriminación o violencia de género.

- p) **Protocolo:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, la Discriminación y Violencia de Género en el Poder Judicial del Estado de Nayarit.
- q) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- r) **Sensibilización:** Es un proceso formativo en conocimientos generales y normativos con perspectiva de género, igualdad y respeto a la diversidad, para la prevención, atención, combate y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, actitudes discriminatorias y violencia de género.
- s) **Unidad:** Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión Social del Poder Judicial del Estado de Nayarit.
- t) **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- u) **Violencia psicológica o emocional:** Conducta consistente en la acción u omisión de negligencia, abandono, intimidación, coacción, devaluación, marginación, anulación, conducta celotípica, prohibición, coacción, restricción a la autodeterminación y amenazas, que provocan en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación en las diferentes áreas de la personalidad.
- v) **Violencia física:** Conducta intencional para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física, independientemente que se produzca o no lesiones físicas y que va encaminado a obtener el sometimiento y control.
- w) **Violencia de género:** Toda conducta, acción u omisión, en contra de la mujer, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.
- x) **Violencia sexual:** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional que atenta contra la libertad sexual o la dignidad de las personas.

Artículo 7.- En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones en el Poder Judicial, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras judiciales deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género.

El Comité autorizará la instrumentación de los medios adecuados para la presentación de las denuncias.

Artículo 8.- A falta de disposición legal, se atenderá a las reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y local aplicable, que de manera enunciativa más no limitativa son: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas

de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Nayarit y las disposiciones jurídicas en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 9.- La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Comité.

Capítulo Segundo

Prevención de Conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género en el Poder Judicial del Estado de Nayarit

Artículo 10.- Para prevenir y atender el hostigamiento sexual, acoso sexual, la discriminación y violencia de género, el Poder Judicial llevará a cabo de forma enunciativa más no limitativa las siguientes acciones específicas:

- a) Emitir por parte de la persona titular de la presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial de Nayarit un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- b) Dar a conocer entre las personas servidoras judiciales, el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" señalado en el inciso que antecede; el cual además, a través de los medios o canales de comunicación institucionales, deberá de ser difundido permanentemente, debiendo documentar y dejar constancia en todo momento de su conocimiento y difusión.
- c) Brindar facilidades a los integrantes del Comité, la Comisión y la Unidad, las cuales les permitan obtener un debido proceso formativo de sensibilización.
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar actitudes discriminatorias, el hostigamiento sexual, acoso sexual y la violencia de género.
- e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras judiciales para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, conductas discriminatorias y de violencia de género.
- f) Gestionar ante los entes públicos competentes, la impartición de programas, capacitación o actividades de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos, los cuales contribuyan a la prevención de conductas de violencia sexual y de género.

Capítulo Tercero**Instancias competentes para atender los casos de violencia sexual y de género****Sección Primera
Disposiciones Generales**

Artículo 11.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo, el personal del Comité, la Comisión y la Unidad deberá ser sensibilizado, capacitado y actualizado de manera continua en materia de acoso sexual, violencia sexual, violencia de género y perspectiva de género.

Artículo 12.- Son instancias competentes para conocer, investigar, substanciar y sancionar las conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género las siguientes.

- I. La Unidad,
- II. El Comité y
- III. La Comisión.

En el procedimiento en materia de responsabilidad administrativa relacionados con casos de acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia sexual y de género, estas instancias actuarán desde el ámbito de su competencia y garantizando en todo momento los principios previstos en el artículo 5.

**Sección Segunda
Del Comité**

Artículo 13.- El Comité a través de la Unidad, es la instancia competente para conocer, tramitar e investigar respecto de las denuncias que se presenten con motivo de conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género.

Sus integrantes deberán capacitarse constantemente en temas de género y derechos humanos para la identificación y tratamiento a presuntas víctimas de conductas de violencia sexual y de género.

Artículo 14.- En la integración del comité se deberá privilegiar la paridad de género, su conformación será la siguiente:

- I. Las magistradas y magistrados integrantes del Comité de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva del Tribunal Superior de Justicia,
- II. Un juez o jueza del Poder Judicial en funciones, quien será elegido por el Consejo y para el tiempo que para tal efecto determine, y
- III. La persona titular de la Unidad, quien fungirá como Secretaría Técnica del Comité.

La persona que hace referencia la fracción segunda de este artículo podrá ser relevado de la integración del Comité antes de que culmine el periodo por el cual fue elegido, por causas debidamente justificadas o cuando el Consejo así lo determine.

En ese caso, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, el Consejo deberá de elegir al juez o jueza del Poder Judicial en funciones, el cual habrá de sustituir en sus funciones a la persona relevada del Comité.

Artículo 15.- Son funciones del Comité las siguientes:

- I. Llevar a cabo la planeación y evaluación de las acciones específicas de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos para la prevención y atención de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género;
- II. Autorizar la instrumentación de los medios adecuados para la presentación de quejas y denuncias;
- III. Dar seguimiento a los casos que se presenten con motivo de quejas y denuncias por conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género e implementar acciones que las inhiban y erradiquen; y
- IV. Turnar en un plazo no mayor a cinco días hábiles a la Comisión de Disciplina del Poder Judicial del Estado, el expediente que se integre para el inicio del procedimiento correspondiente.

Artículo 16.- El Comité realizará la planeación y evaluación de las acciones específicas de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos para la prevención y atención de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género. La ejecución del plan y sus acciones corresponderá a la Unidad.

Sección Tercera De la Unidad

Artículo 17.- La Unidad es el órgano ejecutor del Comité y fungirá como su Secretaría Técnica en materia de conocimiento, trámite e investigación respecto de las quejas y denuncias que se presenten con motivo de conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género y estará integrada de conformidad a lo establecido en su reglamento interior.

Artículo 18.- Son funciones de la Unidad las siguientes:

- I. Ejecutar acciones de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos para la prevención y atención de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género;

- II. Proporcionar a la persona que así lo requiera, información pertinente, completa, clara y precisa sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación o violencia de género;
- III. Asesorar y orientar a quienes lo requieran, en la elaboración del escrito de queja o denuncia, así como del procedimiento para su atención;
- IV. Explicar a la presunta víctima de violencia sexual y de género, el alcance del acompañamiento y asistencia legal que le brinda la Unidad;
- V. Dar a conocer los derechos con los que cuenta la presunta víctima, dentro de los cuales está comprendido la libertad de consultar a las personas profesionistas en derecho u organismo especializado de su preferencia;
- VI. Recibir y dar vista al Comité de toda denuncia presentada en materia de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género;
- VII. Integrar los expedientes correspondientes derivados de las quejas y denuncias presentadas ante la Unidad;
- VIII. Registrar las quejas y denuncias en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que para tal efecto autorice el Comité, y
- IX. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que acontecieron los hechos motivo de su queja, para lo cual la Unidad deberá procurar en todo momento adoptar una comunicación asertiva.

Artículo 19.- La Unidad conocerá de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación o violencia de género, las cuales hayan hecho de su conocimiento los denunciantes o quejosos por medio de cualquiera de los mecanismos autorizados para tal efecto.

Artículo 20.- La Unidad deberá llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación o violencia de género que se les presenten, los cuales hará del conocimiento del Comité a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

Sección Cuarta De la Comisión

Artículo 21.- La Comisión es la instancia competente para conocer en términos de la Ley Orgánica, el procedimiento instaurado por las quejas o denuncias que se presenten contra las personas servidoras judiciales con motivo de conductas de violencia sexual y de género.

Tratándose de un integrante del Pleno, se deberá designar una comisión especial encargada de substanciar el procedimiento instaurado y el Pleno designará a la magistrada o magistrado que deberá elaborar el proyecto de resolución respectiva para someterlo a su consideración.

Artículo 22.- Para la valoración de las pruebas, la Comisión procederá en términos de lo establecido en este protocolo y en la Ley Orgánica.

Capítulo Cuarto

Procedimiento ante la Unidad y el Comité y Medidas de Protección

Artículo 23.- Para presentar una queja o denuncia ante la Unidad, no se requieren formalidades especiales, estas se podrán hacer por comparecencia o de forma escrita o cualquier otro medio a su alcance aprobado por el Comité.

Artículo 24.- Para presentar ante la Unidad una queja o denuncia no se podrá exigir mayores requisitos que los siguientes:

- I. Nombre del denunciante o presunta víctima, en caso de que se presenten anónimamente, será necesario proporcionar datos de contacto para el seguimiento y atención;
- II. Nombre de la persona servidora judicial que presuntamente cometió la conducta discriminatoria, de violencia sexual o de género;
- III. Narración detallada de los hechos en los que precise circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron las probables conductas de discriminación, violencia sexual y de género y en su caso;
- IV. Las pruebas, elementos de convicción con los que cuente o señalar los testigos que en su caso hubiere.

La falta del requisito establecido en la fracción IV en ningún caso, podrá ser indispensable para la procedencia de la queja o denuncia.

Artículo 25.- Las quejas y denuncias podrán ser anónimas. En su caso, las instancias competentes mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas denunciantes o presuntas víctimas de discriminación, violencia sexual y de género.

Artículo 26.- El Comité de conformidad a lo dispuesto en la fracción II del artículo 15 de este protocolo, deberá por lo menos, autorizar la instrumentación y habilitación del buzón, como medio para la presentación de quejas y denuncias.

Artículo 27.- La presunta víctima o el denunciante podrá iniciar el procedimiento mediante el buzón de quejas o denuncias, cualquier otro medio a su alcance aprobado por el Comité o directamente ante la Unidad, ya sea proporcionando sus datos o de manera anónima.

En caso de que se presente la queja o denuncia de forma directa, la Unidad deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo.

Artículo 28.- Podrán ser denunciados ante la Unidad, cualquier tipo de conductas discriminatorias, de violencia sexual y de género, cometidas por la persona servidora judicial.

Es derecho opcional de las personas servidoras judiciales presentar la denuncia de manera anónima, pero ineludiblemente se deberá acompañar cualquier indicio que haga presumir fundamentalmente que se está padeciendo violencia.

Artículo 29.- Una vez presentada la queja o denuncia, la Unidad en un término de tres días hábiles deberá formular el acuerdo de admisión en el que se establezca procedente la denuncia dando vista al Comité para que en su caso, dicte las medidas de protección que estime pertinentes en favor de la víctima.

La Unidad de manera oficiosa, podrá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicioso y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 30.- Las medidas de protección son las determinaciones que toma el Comité para salvaguardar la integridad física o emocional de la víctima y deben ser tendentes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, corresponden las siguientes:

- I. Reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- III. Licencia para no presentarse a trabajar por un periodo no mayor a la duración del procedimiento;
- IV. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- V. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad que resulte.

Artículo 31.- Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto, de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Artículo 32.- Las denuncias o quejas que se formulen necesariamente deberán guardar relación con los hechos denunciados. Estas podrán estar apoyadas en pruebas documentales o elementos probatorios para establecer la existencia de las conductas previstas en este protocolo y presumir la infracción de la o el servidor público denunciado.

Al procedimiento lo rige el principio de buena fe, asumiéndolo como la rectitud de una conducta basada en la convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un hecho o versión.

La falta de aportación de pruebas en el escrito de queja o denuncia, de ningún modo constituye una causal para no llevar a cabo la investigación hasta concluir con el dictado de la resolución correspondiente.

Artículo 33.- La investigación deberá realizarse dentro de un plazo de cinco días hábiles a partir del acuerdo de admisión, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

Artículo 34.- Concluida la etapa de investigación, la Unidad procederá al análisis de los hechos y la información recabada, a fin de determinar la existencia o inexistencia de conductas que constituyan violencia sexual y de género, así como la probabilidad de que la o el servidor público denunciado la haya cometido.

En caso de que la Unidad advierta que existen en la investigación, elementos suficientes para acreditar la conducta denunciada, deberá de integrar el expediente respectivo y una vez que esto suceda, en un plazo no mayor de 48 horas lo turnará al Comité efecto de que este declare cerrada la investigación.

Sucedido lo anterior, dentro de las 48 horas siguientes el Comité lo remitirá a la Comisión para que continúe con el procedimiento en términos de la Ley Orgánica.

Si no se encontrasen elementos suficientes para demostrar la existencia de conductas que constituyan violencia sexual y de género y la presunta responsabilidad de la o el servidor judicial denunciado, la Unidad emitirá un informe en tal sentido y en un plazo no mayor a 48 horas lo turnará al Comité a efectos de que emita un acuerdo de conclusión y archivo del expediente.

Dentro los diez días hábiles siguientes a su emisión, dicha determinación, deberá de ser notificada a la o el servidor judicial denunciado sujeto a la investigación, así como al quejoso o al denunciante cuando éste fuera identificable.

Artículo 35.- La valoración de las pruebas deberá de hacerse desechando cualquier estereotipo o perjuicio de género a fin de visualizar las situaciones de desventajas provocadas por condiciones de sexo o género.

Artículo 36.- Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas y se analizará en su conjunto con otros elementos de convicción.

Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 37.- Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer el temor de sufrir represalias o la incapacidad para defenderse.

Capítulo Quinto

Del registro de las quejas y denuncias

Artículo 38.- El Comité aprobará los formatos y herramientas en los cuales la Unidad deberá:

- I. Registrar las quejas y denuncias que hayan sido presentadas ante ella.
- II. Registrar los procedimientos en los cuales el infractor haya sido sancionado por la comisión de una conducta de violencia sexual y de género.

La Unidad deberá registrar las quejas y denuncias en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que para tal efecto autorice el Comité.

Artículo 39.- Una vez recibida la notificación de la resolución dictada por la Comisión, la Unidad, dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles, deberá de realizar el registro correspondiente a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la fracción II del artículo anterior.

Artículo 40.- La Unidad dentro de los quince días hábiles a que concluya cada semestre, deberá de proporcionar al Comité la información correspondiente a las fracciones I y II del artículo 38 de este protocolo, a fin de que realice un análisis, que le permita identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen las conductas de violencia sexual y de género.

El resultado y las acciones que el Comité determine implementar en el Poder Judicial deberá difundirlo de manera permanente por los medios que estime conducente entre las y los servidores judiciales.

Transitorios

Artículo Primero.- El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.

Artículo Segundo.- El presente protocolo deberá publicarse en la página oficial del Poder Judicial y en el Boletín Judicial Electrónico.

Artículo Tercero.- A partir de su entrada en vigor, el Comité con auxilio de la Unidad implementará una campaña de difusión del presente protocolo dirigida a los servidores judiciales del Poder Judicial del Estado de Nayarit.

Artículo Cuarto.- El Comité realizará las gestiones necesarias ante las instancias administrativas competentes del Poder Judicial, para la implementación de los buzones de quejas y denuncias.

Artículo Quinto.- El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nayarit, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a su publicación elegirá al juez o jueza que formará parte del Comité.

Artículo Sexto.- El Pleno del Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial en el ámbito de sus respectivas competencias, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a su publicación realizarán las adecuaciones normativas conducentes para la implementación del presente protocolo.

ATENTAMENTE: **ROCÍO ESTHER GONZÁLEZ GARCÍA**, MAGISTRADA PRESIDENTA.-

Rúbrica.- **MIGUEL AHUMADA VALENZUELA**, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **ARACELY**

AVALOS LEMUS, MAGISTRADA.- *Rúbrica.-* **RAMIRO ÁVILA CASTILLO**, MAGISTRADO.-

Rúbrica.- **JOSÉ ALFREDO BECERRA ANZALDO**, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **CESAR**

OCTAVIO GARCÍA TORRES, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **ROBERTO ARTURO HERRERA**

LOPEZ, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **EISTEN RAZURA VEGA**, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-*

FRANCISCO JAVIER RIVERA CASILLAS, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **ZAIRA RIVERA**

VELIZ, MAGISTRADA.- *Rúbrica.-* **EDGAR ROMÁN SALAZAR CARRILLO**,

MAGISTRADO.- *Rúbrica.-* **BENITO LUCIANO SOLÍS ORTEGA**, MAGISTRADO.- *Rúbrica.-*

HUMBERTO LOMELÍ PAYAN, CONSEJERO.- *Rúbrica.-* **AGUSTÍN ROMANO GARCÍA**,

CONSEJERO.- *Rúbrica.-* **GUILLERMO AGUSTÍN ROMERO RÍOS**, JUEZ CONSEJERO.-

Rúbrica.- **ALBA XOCHITL GUZMÁN OLAGUE**, SECRETARIA GENERAL DE

ACUERDOS.- *Rúbrica.-* **JOSÉ ROBERTO ORDOÑEZ PÉREZ**, SECRETARIO EJECUTIVO

DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA.- *Rúbrica.*