

Artículo 17.- Podrán atenderse en la sesión asuntos que no formen parte del orden del día, siempre y cuando estén de acuerdo las y los integrantes del Comité, o su urgencia merezca una atención inmediata y no puedan esperar a que se programe una sesión extraordinaria.

Artículo 18.- El Comité, a instancias de la Presidencia, podrá convocar a las reuniones de trabajo que estime necesarias para la preparación de las sesiones, y/o para el seguimiento de los proyectos conjuntos que se determine instrumentar.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.-

Primero.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial.

Segundo.- Toda disposición administrativa a la entrada en vigor de los presentes lineamientos, deberá interpretarse en congruencia con los mismos.

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

ÍNDICE.

I.- Capítulo Primero

DISPOSICIONES GENERALES

II.- Capítulo Segundo

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

III.- Capítulo Tercero

PRINCIPIOS RECTORES

IV.- Capítulo Cuarto

DE LA QUEJA

V.- Capítulo Quinto

DEL PROCEDIMIENTO

VI.- Capítulo Sexto

DE LAS PRUEBAS

VII.- Capítulo Séptimo

DE LA DETERMINACIÓN DE LA QUEJA

VIII.- Capítulo Octavo

DE LA CONCILIACIÓN

IX.- Capítulo Noveno

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

I.- Capítulo Primero

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivo general.

Este procedimiento tiene como finalidad prevenir, atender, investigar y en su caso emitir alguna recomendación y observación respecto de prácticas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral y conductas de discriminación, derivadas de las quejas que presenten las y los servidores públicos en contra de otra persona servidora pública del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Artículo 2.- Objetivo específico.

Ofrecer un mecanismo claro de comunicación al alcance del personal del Poder Judicial de la Ciudad de México, para la interposición, seguimiento y atención de las quejas que puedan constituir conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral o discriminación, asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, objetividad, privacidad e imparcialidad para todas las partes. Los procedimientos que se sigan ante el Comité, deberán ser sencillos y breves; para ello se evitarán las prácticas de discriminación y formalismos innecesarios.

Se garantiza que no se tomará de ninguna forma represalias en contra de cualquier persona que presente una queja de una posible conducta de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral o discriminación.

II.- Capítulo Segundo

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Artículo 3.- Para los efectos del presente procedimiento así como para su aplicación seguimiento y ejecución, se interpretaran y resolverán con base a los siguientes conceptos y principios:

- I. ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL:** Son acciones de carácter definitivo que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.
- II. ACCIONES AFIRMATIVAS:** Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social y acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades para ambos géneros.
- III. ACOSO LABORAL:** Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamiento, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, que se verifica entre las y los servidores públicos.
- IV. ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos mediante el asedio o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral.
- V. AJUSTES RAZONABLES:** Modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura, así como en los servicios que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- VI. AUDITORÍA INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Proceso sistemático y documentado para obtener evidencias y realizar su evaluación de manera objetiva, con el fin de determinar conforme a lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, si se cumplen los criterios de cumplimiento de los puntos críticos y no críticos en las áreas del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- VII. BUENAS PRÁCTICAS:** Son las acciones que se aplican para mejorar la calidad de lo que se hace a favor de la accesibilidad universal de las personas, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y clima institucional.
- VIII. CERTIFICADO de la NOM:** Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.
- IX. CLIMA LABORAL:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por el personal y que influyen en la conducta y o eficacia y eficiencia de su desempeño laboral.

- X. COMITÉ:** El Comité para Incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de la Ciudad de México.
- XI. CONSEJO:** El Pleno Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.
- XII. DECODH:** La Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos.
- XIII. 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- XIV. ESTEREOTIPO:** Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- XV. EVIDENCIA:** Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba y otros medios.
- XVI. GÉNERO:** Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.
- XVII. HOSTIGAMIENTO LABORAL:** Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, y que se da entre personal de jerarquía laboral diferente.
- XVIII. HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XIX. IGUALDAD DE GÉNERO:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- XX. IGUALDAD:** La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.
- XXI. LA O EL PRESIDENTE:** La o el Consejero de la Judicatura de la Ciudad de México, que conducirá los trabajos del Comité.
- XXII. NOM:** La NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, sobre igualdad laboral y no discriminación, aprobada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, El Consejo Nacional Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Instituto Nacional de la Mujeres.
- XXIII. PERSONA PETICIONARIA:** Cualquier persona servidora pública adscrita al Poder Judicial de la Ciudad de México, que se sienta afectada por presuntas conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación y acuda a presentar queja por conducto de la Secretaría Técnica del Comité.
- XXIV. PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Método de visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- XXV. PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO:** Designación que se refiere de manera conjunta tanto al Consejo de la Judicatura, como al Tribunal Superior de Justicia, ambos de la Ciudad de México.
- XXVI. POLÍTICA:** Documento oficial donde se hace constar la política judicial sobre igualdad laboral y no discriminación.
- XXVII. PLENO:** El H. Pleno de Magistrados del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.
- XXVIII.
- XXIX. PRINCIPIO POR PERSONA:** Toda norma aplicable al presente procedimiento se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas que presenten queja por actos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.
- XXX. ROL:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.
- XXXI. SECRETARÍA TÉCNICA:** La Secretaría Técnica del Comité para Incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de la Ciudad de México, encargada a la o el Titular de la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos.

XXXII. SERVIDOR (A) PÚBLICO (A) o EL PERSONAL: Toda persona que desempeñe empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial de la Ciudad de México.

XXXIII.

XXXIV. TRIBUNAL: El Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.

XXXV. Así como cualquier otro, reconocido en el ámbito nacional o internacional.

III.- Capítulo Tercero

PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 4.- Los Principios rectores de este procedimiento son:

I.- Igualdad y no discriminación;

II.- Confidencialidad;

III.- Debido proceso; y

IV.- Accesibilidad.

IV.- Capítulo Cuarto

DE LA QUEJA

ARTÍCULO 5.- La persona que se sienta afectada, podrá presentar su queja en forma verbal, escrita o por cualquier medio electrónico, la cual deberá ser ratificada dentro del término de tres días hábiles siguientes de su presentación y en caso de no hacerlo se tendrá por no presentada; dicho acto de presentación y ratificación deberá realizarse por conducto y ante la DEOCDH quien actuará en su calidad de Secretaría Técnica del Comité. No se admitirán quejas anónimas.

Una vez recibida la queja, se le entregará a la persona peticionaria un número de folio/expediente para el seguimiento del avance o resultado de la misma.

ARTÍCULO 6.- La queja podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiere iniciado la ejecución de los hechos presuntamente de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral o discriminación.

En los casos de hechos continuados, se tomará en cuenta la última acción relacionada con los supuestos hechos de violencia que refiera la persona peticionaria.

V.- Capítulo Quinto

DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 7.- En el momento de ser ratificada la queja, personal de la DEOCDH entrevistará a la persona peticionaria, realizando el acta circunstanciada respectiva que contendrá entre otros requisitos los siguientes:

I. Nombre de la persona peticionaria;

II. Área a la que pertenece;

III. El nombre de la persona o las personas de quien se queja; cargo y área de adscripción;

IV. Manifestación bajo protesta de decir verdad, de los hechos motivo de la queja;

V. Narración en donde se indique de manera clara, las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que ocurrieron los hechos;

VI. Las pruebas que en su caso presente, precisar el nombre de los testigos que les consten los hechos si los hubiese, y los documentos que puedan servir de prueba;

VII. Domicilio para oír y recibir notificaciones;

VIII. Firma de la persona peticionaria, y

IX. Firma de la persona que reciba la queja.

ARTÍCULO 8.- El personal de la DEOCDH, en todo caso orientará y canalizará apoyando a la persona peticionaria, sobre el contenido de la queja o trámite a seguir.

ARTÍCULO 9.- Serán causales de improcedencia las siguientes:

- I. No cumplir con cualquiera de los requisitos señalados en el artículo anterior.
- II. La falta de ratificación de la queja, dentro del tiempo establecido en la presente normativa.
- III. Que la queja sea anónima.
- IV. Que se aleguen hechos prescritos.
- V. Que cualquiera de las personas involucradas deje de prestar sus servicios en el Poder Judicial de la Ciudad de México.

ARTÍCULO 10.- Admitida la queja, se iniciara el procedimiento de investigación. Se solicitará al servidor o servidora pública a quien le imputan los hechos materia de la queja, un informe documentado el cual deberá rendir en el término de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al que reciba el requerimiento. Pudiéndose ampliar dicho término a petición de parte, atendiendo a las circunstancias del caso.

VI.- Capítulo Sexto

DE LAS PRUEBAS

ARTÍCULO 11.- Para documentar un expediente de queja por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, el Comité, podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, siempre y cuando no estén prohibidas por la ley.

La Secretaría Técnica, podrá iniciar investigaciones cuando así lo requiera el caso, para lo cual tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades:

- I. Pedir a las partes involucradas la presentación de informes documentados complementarios.
- II. Solicitar a las distintas áreas tanto del Tribunal Superior de Justicia como del Consejo de la Judicatura, ambos de la Ciudad de México, documentos e informes relacionados con los hechos materia de la investigación.
- III. Realizar visitas en las áreas donde se presume se están realizando las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
- IV. Citar para entrevista a las personas que deben comparecer como testigos.
- V. Efectuar todas las demás acciones que considere convenientes, para el mejor conocimiento del asunto.

ARTÍCULO 12.- Las pruebas que se recaben y obren en el expediente de queja, serán valoradas en su conjunto por la secretaria técnica, atendiendo a las reglas de la crítica objetiva, la lógica y la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la misma.

ARTÍCULO 13.- Las conclusiones del expediente, serán la base de las recomendaciones y observaciones que se emitan y estarán sustentadas en las probanzas que obren en el expediente.

ARTÍCULO 14.- Se concluirá una queja o expediente bajo los siguientes casos:

- I. Por desistimiento de queja, formulado por la persona peticionaria.
- II. Si durante el procedimiento, una de las personas involucradas deja de ser servidor (a) público (a) del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- III. La aprobación del proyecto de recomendación y observaciones de una queja.
- IV. Por conciliación.
- V. Por la muerte de una de las partes en el procedimiento de queja.
- VI. Por falta de elementos que evidencien la conducta motivo de queja.

En los supuestos señalados en los incisos b) y f) la Secretaría Técnica, dará cuenta al Comité para determinar lo que corresponda en cada caso en particular, ello sin perjuicio de las acciones y derechos de las partes, para que los hagan valer en la vía y forma que corresponda.

VII.- Capítulo Séptimo

DE LA DETERMINACIÓN DE LA QUEJA

ARTÍCULO 15.- Concluida la investigación por parte de la Secretaría Técnica y que a juicio de ésta, considere la elaboración de un proyecto de recomendación y observaciones, se presentara ante el Comité, quien determinará

lo precedente. En caso de ser aprobado dicho proyecto por parte del Comité será remitido al Consejo para que determine lo que en derecho corresponda.

VIII.- Capítulo Octavo DE LA CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 16.- La conciliación es una de las formas en las que se puede concluir un procedimiento de investigación y consiste en un acuerdo entre las partes materia de la queja.

ARTÍCULO 17.- Solo procederá la conciliación en aquellos casos de acoso laboral y discriminación que a juicio del Comité no sean graves. De lograrse la misma, dará lugar a la conclusión del expediente siempre y cuando se acredite por los involucrados que han dado cumplimiento a la misma en los términos en que se obligaron en un término no mayor a 15 días hábiles. Dicho término podrá ser ampliado por las y los integrantes del Comité cuando así lo requiera la naturaleza del asunto.

De ser aceptada la conciliación, las partes involucradas estarán obligadas a cumplirla en sus términos, informando de ello al Comité a través de la Secretaría Técnica en el plazo a que hace referencia el apartado anterior, el cual se empezará a computar a partir del acuerdo de aceptación, anexando constancias de su cumplimiento. En caso de incumplimiento, la Secretaría Técnica formulará el proyecto de recomendación respectivo para actuar en los términos que establece el artículo 15.

IX.- Capítulo Noveno DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

ARTÍCULO 18.- Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la persona peticionaria, que se consumen de manera irreparable los actos ya señalados.

Las medidas precautorias, serán implementadas considerando la relación directa entre el riesgo o amenaza al que se enfrente la persona peticionaria, y se implementaran de manera provisional, mientras subsistan los factores de riesgo.

ARTÍCULO 19.- La presidencia del Comité instruirá al titular de la Dirección Ejecutiva Jurídica y a la Secretaría Técnica, para que en cualquier momento se tomen las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación; así como, solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron, mismas que deberán comunicarse al área correspondiente para su debido cumplimiento.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.-

Primero.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial.

Segundo.- Toda disposición administrativa a la entrada en vigor del presente procedimiento, deberá interpretarse en congruencia con el mismo.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El objetivo de esta política judicial sobre igualdad laboral y no discriminación, es establecer los compromisos que promuevan una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como promover espacios libres de discriminación y violencia dentro de esta Casa de Justicia.

La presente política, es aplicable a todo el personal que labora en el Poder Judicial de la Ciudad de México, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité para Incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de la Ciudad de México, y con el fin de ejecutar la implementación de la misma se cuenta con la Secretaría Técnica, a cargo de la persona Titular de la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos.

Por tanto, queda estrictamente prohibido, cualquier forma de violencia y discriminación¹, entre el personal del Poder Judicial de la Ciudad de México, por tal motivo la institución promueve los siguientes compromisos:

- I. Fomentar el respeto a la igualdad laboral y la no discriminación en todas las áreas de trabajo.
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Generar y aplicar mecanismos adecuados de prevención, detección y atención para casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación.
- IV. En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- V. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de violencia.
- VI. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- VII. Reforzar y difundir el conocimiento de su política de igualdad laboral y no discriminación por lo menos una vez al año.

MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y EL CONSEJO DE LA JUDICATURA, AMBOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DR. ÁLVARO AUGUSTO PÉREZ JUÁREZ

**PRESIDENTA DEL COMITÉ PARA INCLUIR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ PARA INCLUIR
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PODER
JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**DRA. BLANCA ESTELA DEL ROSARIO ZAMUDIO
VALDÉS
CONSEJERA DE LA JUDICATURA DE LA CIUDAD
DE MÉXICO**

**MTRA. MA. ELENA LUGO DEL CASTILLO
DIRECTORA EJECUTIVA DE ORIENTACIÓN
CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS**

¹ Conforme a la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, se entiende por discriminación. Art. 1º, Fracción III "Para los efectos de esta ley se entenderá por 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia."