



ACUERDO GENERAL 34/2024 DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE HIDALGO, QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO LABORAL.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

SEGUNDO. Que el primer párrafo del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos propuso elevar a rango constitucional la igualdad jurídica de la mujer y el hombre, lo cual implica una prohibición para discriminar por razón de género ya que frente a la ley, la mujer y el hombre deben ser tratados por igual. Asimismo, el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

TERCERO. Que el artículo 1° de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres refiere la necesidad de regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

CUARTO. Que los numerales 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, establecen que las normas de trabajo tienden a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales y que éste se traduce en respetar plenamente la dignidad humana del trabajador, erradicando todo tipo de discriminación, asimismo, reconoce las diferencias entre mujeres y hombres para obtener su igualdad ante la ley y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores. Aunado a ello, el artículo 123 de la Constitución Federal hace referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

QUINTO. Que el artículo 7° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará", de la cual México es Estado parte, condena todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas y medidas administrativas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.





SEXTO Que el numeral 11 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) establece que se adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

SÉPTIMO. Que el artículo 3° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que se debe garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

OCTAVO. Que resulta imperativo establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas que integran el Poder Judicial del Estado de Hidalgo, a efecto de brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, desde una perspectiva de género, usando como base diversos ordenamientos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos que permita crear un instrumento para prevenir, atender, sancionar y erradicar tales conductas.

NOVENO. Que en términos de los numerales 100 Ter, fracción VI de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y 124, fracción XXVI de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo, el Consejo de la Judicatura está facultado para expedir los acuerdos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Por lo antes expuesto y fundado:

ACUERDO GENERAL 34/2024 DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE HIDALGO QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO LABORAL.

CAPÍTULO I

MARCO NORMATIVO

Artículo 1°. Normatividad internacional:

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos;
- b) Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- c) Protocolo Facultativo de la CEDAW;
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará);
- e) Plataforma de Acción de Beijing;
- f) Convención Americana sobre Derechos Humanos; y
- g) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



Artículo 2°. Normatividad nacional:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) Ley Federal del Trabajo;
- c) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- e) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- f) Ley General de Víctimas;
- g) Ley General de Responsabilidades Administrativas; y
- h) Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

Artículo 3°. Normatividad estatal:

- a) Constitución Política del Estado de Hidalgo;
- b) Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo;
- c) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo;
- d) Ley de Víctimas para el Estado de Hidalgo;
- e) Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo;
- f) Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo;
- g) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo; y
- h) Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Hidalgo.

CAPÍTULO II

GLOSARIO

Artículo 4°. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso laboral: son los actos o comportamientos en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas;
- II. Acoso sexual: 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;
- III. Cero Tolerancia: postura de las autoridades que, de manera contundente, señala la no permisibilidad bajo ninguna circunstancia de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
- IV. Comisión: Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Hidalgo;
- V. Comunicación asertiva: forma de comunicación que deberá de adoptarse con la víctima, sin adoptar prejuicios de género, empleando un lenguaje sencillo y accesible;
- VI. Denuncia: manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la víctima o por un tercero, que tiene que ver con hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;



- VII. **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 física o mental, 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;
- VIII. **Hostigamiento laboral:** el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;
- IX. **Hostigamiento sexual:** ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- X. **Perspectiva de género:** es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, enfocada a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. A fin de coadyuvar a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades;
- XI. **Poder Judicial:** Poder Judicial del Estado de Hidalgo;
- XII. **Primer contacto:** momento dentro de la Institución, ante la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, en que la víctima de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda su caso;
- XIII. **Protocolo:** el presente protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, en entornos laborales;
- XIV. **Persona servidora pública:** persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro del Poder Judicial del Estado de Hidalgo;
- XV. **Víctima:** persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
- XVI. **Presunto agresor o agresora:** persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
- XVII. **Unidad:** Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Hidalgo; y
- XVIII. **Victimización secundaria:** conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de administración de justicia y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Artículo 5°. Se deberán contemplar los siguientes derechos y principios que a continuación se enuncian:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;



- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia;
- m) Celeridad; y
- n) Los demás que resulten necesarios para garantizar el objeto del presente protocolo.

Artículo 6°. Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus empleos, cargos, comisiones o funciones tienen la responsabilidad de salvaguardar la integridad y dignidad de las personas.

Artículo 7°. Además, en términos de lo establecido por los Códigos de Ética y Conducta del Poder Judicial, las personas servidoras públicas en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función deberán conducirse de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación laboral.

Artículo 8°. La aplicación del presente Protocolo será para todos los hechos posiblemente constitutivos de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, sin distinción de género que sean cometidos por personas servidoras públicas que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de cualquier otra persona servidora pública, que sea cometida en ejercicio de sus funciones.

Cuando los hechos sean del conocimiento de la Comisión de Disciplina, su Unidad de Responsabilidades determinará la competencia correspondiente en términos de lo previsto por la Constitución Política del Estado de Hidalgo, así como en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo.

Artículo 9°. El Protocolo se aplicará independientemente de las disposiciones jurídicas en material laboral, administrativa y, en su caso, penal.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES

OBJETO GENERAL

Artículo 10. El presente Protocolo tiene como objeto general establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, dentro del Poder Judicial, observando las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicable.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Artículo 11. Son objetivos específicos del presente Protocolo, los siguientes:

1. Establecer medidas que permitan prevenir el hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, dentro del Poder Judicial;
2. Promover una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y, en consecuencia, un entorno laboral libre de violencia;
3. Determinar los mecanismos para orientar y brindar el acompañamiento necesario y especializado a la víctima de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, que permitan garantizar el acceso a la justicia y la no revictimización;
4. Crear conciencia a las personas servidoras públicas sobre la problemática en materia de género en sus diferentes ámbitos;
5. Definir las vías idóneas al interior del Poder Judicial que conozcan, investiguen y, en su caso, sancionen el hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
6. Contribuir a la erradicación del hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, dentro de la Institución; y
7. Cualquier acción para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas servidoras públicas.

CAPÍTULO V

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO LABORAL

Artículo 12. Con el fin de prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, así como laboral el Poder Judicial, a través de las áreas competentes, realizarán acciones tendientes a disuadir dichas conductas, siendo las siguientes:

- a) Realizar campañas de difusión y sensibilización dirigida a las personas servidoras públicas del Poder Judicial que permitan identificar y prevenir la comisión de conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral y las consecuencias que ello implica;
- b) Sensibilizar, concientizar, prevenir y fomentar una cultura institucional de igualdad de género, así como un ambiente laboral libre de violencia, a través de conferencias, talleres, infografías, entre otros, con lenguaje ciudadano y accesible;
- c) Reforzar las capacidades de las personas servidoras públicas que les permitan identificar conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, mediante folletos, cárteles y diversos medios electrónicos; y
- d) Realizar una campaña de difusión del presente Protocolo a efecto de que el personal que labora en la institución conozca el proceso a seguir en caso de ser víctima de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral.



CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES Y ACTUACIÓN DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Artículo 13. Son obligaciones de la Unidad, las siguientes:

1. Dar atención de primer contacto a la víctima, así como realizar la entrevista correspondiente;
2. Atender y orientar a la víctima de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias administrativas, y llevar el acompañamiento respectivo hasta la conclusión del asunto;
3. Informar a la víctima respecto de la protección y confidencialidad de sus datos personales;
4. En caso de que la víctima presente un alto grado de alteración emocional, canalizarla internamente, o bien, en alguna institución de salud pública;
5. Crear el expediente administrativo respectivo de cada caso que sea presentado en la Unidad;
6. Proporcionar la debida atención y recepción de denuncias que se presenten por conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
7. Turnar a la Comisión de Disciplina, en un plazo no mayor a tres días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, las denuncias y anexos derivados de la atención de primer contacto;
8. Dar el debido seguimiento ante la Comisión de Disciplina, o bien, ante la Unidad de Responsabilidades, según sea el caso, respecto de las denuncias presentadas ante la Unidad;
y
9. De ser necesario, la Unidad sugerirá a la Comisión de Disciplina, o bien a la Unidad de Responsabilidades, aplicar las medidas de protección que estimen pertinentes, a fin de garantizar la seguridad, integridad y derechos de la víctima.

Artículo 14. La información que se reciba, genere o preserve con motivo de la aplicación del presente Protocolo deberá estar sujeta a lo estipulado en los ordenamientos en materia de acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable, además, se deberá privilegiar la confidencialidad atendiendo la naturaleza de las conductas.

Artículo 15. Los datos generales de la víctima por hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, tendrán el carácter de confidencial con el fin de evitar que se agrave su condición o sea susceptible de sufrir un nuevo daño por tales conductas.

Artículo 16. Todas las autoridades jurisdiccionales y administrativas que laboren en el Poder Judicial, cuando tengan conocimiento de conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, deberán turnarlas de manera inmediata a la Unidad.

Artículo 17. La persona servidora pública que lleve a cabo la entrevista de primer contacto, o que intervenga en cualquier momento del procedimiento deberá actuar bajo las siguientes pautas:

1. Generar confianza con la víctima que exponga las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral;
2. Escuchar de forma activa;
3. Respetar la expresión de sentimientos y emociones de la víctima;
4. Conducirse con empatía ante la situación que enfrente la persona;
5. Respetar el principio de presunción de inocencia;



6. Comunicar claramente el alcance de su función y del acompañamiento que puede dar a la víctima;
7. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
8. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
9. Hacer uso de la comunicación asertiva; y
10. Mostrar atención e interés en todo momento.

Artículo 18. La persona servidora pública que lleve a cabo la entrevista de primer contacto, o que intervenga en cualquier momento del procedimiento deberá evitar, de manera enunciativa, mas no limitativa, las siguientes acciones:

1. Extrañarse de la narrativa;
2. Victimizar a la persona que brinda su testimonio;
3. Bloquear la comunicación sobre algunos temas;
4. Recriminar de manera directa o indirecta;
5. Hacer valoraciones sobre las personas;
6. Preguntar por detalles poco significativos;
7. Limitar o condicionar el tiempo de la entrevista a la víctima;
8. Crear expectativas poco realistas;
9. Interrumpir innecesariamente a la persona que habla;
10. Mostrar asombro ante la orientación sexual y/o identidad de género de las víctimas;
11. Realizar comentarios sexistas, racistas, homofóbicos o que evidencien cualquier tipo de situación discriminatoria;
12. Evitar la revictimización; y
13. Eludir expresiones verbales y no verbales que puedan considerarse juicios de valor.

CAPÍTULO VII

ATENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LAS DENUNCIAS

Artículo 19. La Unidad deberá proporcionar la atención de primer contacto, asimismo, hará del conocimiento a la víctima que podrá seguir el procedimiento ante la Comisión de Disciplina, o bien, ante la Unidad de Responsabilidades. Lo anterior sin perjuicio de que la víctima elija cualquier otra vía que considere pertinente.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 20. La denuncia podrá presentarse a través de las vías siguientes:

- 1) Comparecencia presencial;
- 2) Comparecencia a través de videoconferencia;
- 3) Por escrito; o
- 4) Correo electrónico.

Artículo 21. Cualquiera que sea la vía elegida, la atención primaria deberá ser a través de la Unidad, dando inicio al expediente administrativo con el formato de primer contacto.



Artículo 22. Además, se deberá asignar el número progresivo que corresponda debiendo dejar registro de los datos generales de la víctima, del probable responsable y todo aquel dato que resulte necesario para la creación del expediente.

Artículo 23. De acuerdo a las circunstancias particulares del caso en concreto, se citará a la víctima con el fin de realizar el primer contacto y entrevista correspondiente, sin embargo, en caso de que la denuncia se realice de manera presencial, se procurará que la entrevista inicial se realice en ese mismo momento.

PREPARACIÓN PARA LA ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO

Artículo 24. Iniciado el expediente administrativo por parte de la Unidad se procederá a realizar la entrevista con el cuestionario correspondiente que para tal efecto elabore la Unidad, aplicando las pautas de actuación contenidas en el presente Protocolo.

Artículo 25. La entrevista se realizará en las instalaciones que ocupe la Unidad, misma que deberá desarrollarse en forma privada, sin interrupciones y en un ambiente que brinde seguridad y confianza a la víctima. Asimismo, la entrevista deberá en todo momento salvaguardar la dignidad de la víctima, además, la persona servidora pública encargada de dicho acto deberá propiciar la interacción fluida y segura de la persona entrevistada con la finalidad de conocer las prácticas, o hechos motivo de la denuncia y velará por recabar de manera completa, clara y fidedigna la información correspondiente.

PROCEDIMIENTO DE LA ENTREVISTA

Artículo 26. La entrevista a la víctima se llevará a cabo bajo los siguientes lineamientos:

- a. La entrevista de primer contacto deberá llevarse a cabo por conducto del personal adscrito a la Unidad, bajo las pautas de actuación establecidas en el presente Protocolo;
- b. Se procurará que durante la entrevista únicamente se encuentre presente la persona servidora pública que habrá de realizarla y la víctima, no obstante, si es deseo de esta última, podrá ser acompañada por alguna persona de su confianza, sin embargo, ésta no tendrá intervención alguna;
- c. La persona que realice la entrevista, escuchará atentamente y se abstendrá de interrumpir a la víctima, además, evitará realizar juicios de valor que prejuzguen sobre la veracidad de los hechos narrados y emitir opiniones o conclusiones anticipadas;
- d. Los cuestionamientos que realice la persona que lleve a cabo la entrevista deberán ser claros, concretos, libres de prejuicios y en relación a la conducta de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, motivo de la denuncia y conforme al anexo del presente Protocolo;
- e. Concluida la entrevista, deberán imprimirse tres ejemplares del formato que contenga la narrativa de los hechos motivos de la denuncia, se dará lectura y la víctima, de expresar su conformidad con el contenido plasmado, deberá firmar al margen y al calce, asimismo, el primer ejemplar se entregará a la víctima, el segundo será anexado al expediente administrativo de la Unidad y el tercer ejemplar, deberá ser remitido a la Comisión de Disciplina; y
- f. El personal adscrito a la Unidad realizará un acuerdo en el cual deberá asentar todo lo actuado.

Artículo 27. Una vez concluida la entrevista, la víctima podrá elegir libremente el curso de las acciones que desea seguir:



- I. Dar por concluido el trámite ante la Unidad, de lo cual deberá dejarse constancia y ordenarse el archivo definitivo del expediente administrativo. Lo anterior no implica que la víctima no reciba atención psicológica, en caso de así requerirlo y haberla aceptado; o
- II. Continuar formalmente con el trámite de la denuncia, para lo cual la Unidad deberá remitir los registros respectivos a la Comisión de Disciplina.

Artículo 28. Si la víctima desea continuar formalmente con el trámite de la denuncia, los hechos narrados en el formato respectivo, así como los datos proporcionados en la entrevista de primer contacto serán la base de la denuncia.

Hecho lo anterior la Unidad, mediante oficio, remitirá las constancias necesarias a la Comisión de Disciplina, a fin de que se continúe con el procedimiento administrativo correspondiente.

Asimismo, la Comisión de Disciplina, a través de la Unidad de Responsabilidades, en términos de lo previsto en la Constitución Política del Estado de Hidalgo, así como de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo, determinará si es competente para conocer y resolver el asunto hecho de su conocimiento.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 29. La persona servidora pública adscrita a la Unidad que atienda y oriente a la víctima durante la entrevista de primer contacto deberá identificar si la misma requiere asistencia médica, o psicológica, según sea el caso.

Artículo 30. Asimismo, se deberá garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que proporcione la víctima, así como cualquier registro, nota, copia, etc., derivado del acompañamiento e intervención.

CAPÍTULO VIII MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 31. Una vez que la Unidad tenga intervención en cualquier asunto que implique conductas relacionadas con hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, de ser necesario, sugerirá a la Comisión de Disciplina, o bien a la Unidad de Responsabilidades, aplicar las medidas de protección que estimen pertinentes, a fin de garantizar la seguridad, integridad y derechos de la víctima.

Artículo 32. Las medidas de protección tendrán carácter de provisional y hasta que cese la situación de riesgo o amenaza para la víctima.

Artículo 33. La autoridad disciplinaria podrá imponer las medidas de protección siguientes:

- I. Canalizar a la víctima para que se brinde la atención psicológica necesaria;
- II. La reubicación física de manera provisional, consistente en cambio de adscripción o bien, cambio de horario laboral, ya sea de la víctima o la probable persona agresora, según sea el caso y atendiendo a las particularidades de cada caso en concreto; y
- III. Cualquier otra medida análoga orientada a proteger a la víctima, y que garantice un trabajo digno y decoroso y un ambiente laboral libre de violencia.



CAPÍTULO IX REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO LABORAL

Artículo 34. Para efectos de registro y seguimiento, mediante oficio, la Unidad podrá solicitar información a la Comisión de Disciplina, o a la Unidad de Responsabilidades, según sea el caso, respecto al seguimiento que se dé a los asuntos derivados por parte de la Unidad, con el propósito de realizar el acompañamiento correspondiente a la víctima. Asimismo, la Unidad deberá recibir copia auténtica de la resolución que ponga fin al asunto, por parte de la Comisión de Disciplina, o bien la Unidad de Responsabilidades.

CAPÍTULO X OBSERVANCIA DE ACTUACIÓN

Artículo 35. En lo no previsto en el presente protocolo se observará lo dispuesto en el marco jurídico internacional, nacional y estatal aplicable, siendo 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Constitución Política del Estado de Hidalgo, la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo, así como los ordenamientos jurídicos correspondientes en materia de responsabilidades administrativas.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al siguiente día de su publicación.

SEGUNDO. Publíquese el presente acuerdo en el Portal de Internet del Poder Judicial del Estado de Hidalgo.

Licenciado Reynaldo Soto Ponce, Secretario Ejecutivo del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Hidalgo, certifica: Que el Acuerdo General 34/2024 que establece el Protocolo de Actuación para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, así como laboral, fue aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión extraordinaria celebrada el 23 veintitrés de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, por unanimidad de votos de la Consejera Presidenta Magistrada Rebeca Stella Aladro Echeverría, de la Consejera y los Consejeros: Lidia Noguez Torres, Ricardo Pedro Guinea Nieto, Porfirio Cruz Ramírez y Román Suverbiel González. Pachuca de Soto, Hidalgo, 23 veintitrés de agosto de 2024 dos mil veinticuatro.

