



ACUERDO GENERAL 21/2025

Acuerdo General 21/2025 mediante el cual el Pleno del Órgano de Administración Judicial del Estado aprueba y expide el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas; y,

CONSIDERANDO

I.- Que el dieciocho de noviembre de dos mil veinticuatro, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas el Decreto No. 66-67, aprobado por el H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Constitución Política local, en materia de reforma al Poder Judicial, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en dicho medio oficial. En concordancia con dichas reformas, el artículo 100, párrafo segundo, así como el diverso 106, fracción III, párrafos primero y séptimo, de la Constitución Política para el Estado, disponen que la administración del Poder Judicial estará a cargo del Órgano de Administración Judicial, con independencia técnica y de gestión, responsable de la administración y de la carrera judicial del Poder Judicial del Estado, además facultado para expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus funciones; atribuciones que se reiteran en el ordinal 2, párrafo segundo, y en el correlativo 189, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.

II.- El artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y el Estado está obligado a prevenir, investigar, sancionar y reparar sus violaciones conforme a la ley.

III.- Que, el veinticuatro de mayo de dos mil veinticinco se publicó en el Periódico Oficial del Estado el Decreto No. 66-330, mediante el cual se expidió la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, misma que entró en vigor el pasado primero de octubre de dos mil veinticinco.

IV.- En los artículos 197 y 198, de la referida Ley Orgánica, se establece que el Órgano de Administración Judicial deberá incorporar de manera transversal y progresiva la perspectiva de género en sus atribuciones, programas y acciones, garantizando la igualdad en el ejercicio de derechos y supervisando que sus órganos dependientes hagan lo mismo. Asimismo, el Pleno deberá establecer, mediante acuerdo general, las áreas especializadas para la prevención y erradicación de la violencia sexual y de género en el Poder Judicial, y asegurar que cuenten con las atribuciones y recursos necesarios para implementar estrategias de prevención, atención y mecanismos de sanción en casos de acoso y otras formas de violencia sexual y de género.

V.- Asimismo, el artículo 215, fracción XII, del ordenamiento citado señala que, para su adecuado funcionamiento, el Órgano de Administración Judicial contará con los órganos auxiliares previstos en dicho precepto, entre los cuales destaca la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos. Por su parte, el artículo 280, fracción V, dispone que dicha Unidad tiene entre sus funciones proponer al Órgano de Administración Judicial los instrumentos necesarios para fortalecer la política de Igualdad de Género y Derechos Humanos.

VI.- En otro sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 10 la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia aquella que: "Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la

igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

VII.- Por su parte la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer del Estado de Tamaulipas en su artículo 8 quinquies refiere la Violencia laboral contra la mujer es toda acción u omisión abusiva intencional al poder que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, esta modalidad de violencia incluye el acoso y hostigamiento sexual.

VIII.- En las disposiciones de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de Tamaulipas, prevén el establecimiento de las medidas y mecanismos institucionales necesarios para el cumplimiento de la citada Ley y que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación.

IX.- Ahora bien, el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, se compromete a velar por la protección y garantizar los derechos de todas las personas que laboran en esta institución, salvaguardando el principio de igualdad de género y derechos humanos, al tiempo de asegurar que se tengan presentes los instrumentos necesarios con la finalidad de actualizar y capacitar al personal para generar mecanismos de prevención, protección, sanción y erradicación frente a actos de discriminación y violencia laboral y sexual basados en relación al género.

Es así que, en atención a la propuesta que realiza la Magistrada Presidenta de la Comisión de Gestión de Personal, Igualdad y Derechos Humanos, este Órgano Colegiado estima pertinente aprobar y expedir el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, con la finalidad de establecer las acciones encaminadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual.

Por tanto, de conformidad con lo antes expuesto y con apoyo en lo dispuesto por los artículos 189, 192 y 196 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO.- Se aprueba y expide el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, al tenor de lo siguiente:

PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TAMAULIPAS SECCIÓN PRIMERA PUNTOS GENERALES

Artículo 1.- *El presente instrumento tiene como objeto la implementación de acciones efectivas para prevenir y atender la violencia sexual y laboral en el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas tales como:*

- a) Establecer medidas necesarias para prevenir conductas de violencia sexual y laboral en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género y entornos laborales libres de violencia.*
- b) Contribuir a garantizar el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.*
- c) Promover el respeto, protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o cualquier función que tengan.*



- d) *Coordinar de manera transversal y permanente con las autoridades institucionales los trabajos de prevención de la violencia sexual y laboral.*
- e) *Diseñar, definir e integrar el procedimiento de orientación, apoyo y acompañamiento a las presuntas víctimas de violencia sexual y laboral.*
- f) *Señalar los mecanismos e instancias competentes al interior del Poder Judicial que podrán conocer y, en su caso, proporcionar atención de primer contacto, investigar y sancionar las conductas de violencia sexual y laboral.*
- g) *Generar un Registro Institucional sobre los casos de violencia sexual y laboral dentro del Poder Judicial, con el fin de diseñar políticas efectivas para el combate y la progresiva erradicación de dichas conductas.*

Artículo 2. *Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:*

- *Autoridad conciliadora: tercero imparcial que ayuda a las partes en un conflicto a dialogar para encontrar una solución mutuamente aceptable.*

- *CECOFAM: Centro de Convivencia Familiar del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Cero Tolerancia: Son las acciones encaminadas a prevenir y erradicar las violencias, de manera que sea posible una cultura laboral de igualdad y no discriminación. Con la responsabilidad de erradicar todas aquellas prácticas y/o acciones de violencia de género, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.*

- *Comisión: Comisión de Gestión de Personal, Igualdad y Derechos Humanos del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Conciliación: Proceso para solucionar conflictos mediante la ayuda de un tercero neutral, llamado conciliador, quien facilita un acuerdo entre las partes involucradas.*

- *Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona afectada, que implican violencia sexual y/o laboral.*

- *Género: Son las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad.*

- *Interseccionalidad: Es una categoría de análisis para referir los componentes que coexisten en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones, como lo es el género, las preferencias sexuales, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la edad, la clase, u otros factores. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral.*

- *Órgano de Administración: Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Persona: Todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Persona denunciante: La persona que presuntamente ha sido afectada directamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acoso u hostigamiento sexual o laboral.*

- *Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los 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.*

- *Poder Judicial: Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Posible responsable: Es aquella persona que presuntamente ejerce un acto, conducta practica inherente al acoso u hostigamiento sexual o laboral, que violenta la dignidad de la víctima.*

- *Presunción de inocencia: Derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución Federal, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad.*

- *Protocolo: Al Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en el Poder Judicial Del Estado De Tamaulipas.*

- *Reunión de conciliación administrativa: Método alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un conciliador neutral ayuda a las partes a alcanzar un acuerdo. Su objetivo es resolver desacuerdos de manera rápida y económica para evitar largos procesos administrativos.*

- *Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual o laboral, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.*

- *Titulares de órganos jurisdiccionales y áreas administrativas: Las personas servidoras públicas del Poder Judicial, indistintamente de la categoría y función que desempeñen, que tengan personal a su cargo de forma subordinada.*

- *Tribunal de Disciplina: Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.*

- *Unidad de Igualdad de Género: Es el órgano auxiliar del Órgano de Administración denominada Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, que está encargada de impulsar la perspectiva de género y los derechos humanos en los programas y en la planeación de acciones y políticas laborales del Poder Judicial.*

- *Violencia Laboral: Al acoso y hostigamiento laboral.*

- *Violencia sexual: Al acoso y hostigamiento sexual.*

Artículo 3.- *El presente Protocolo no limita los derechos de la parte agraviada, y deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.*

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.



Artículo 4.- El Poder Judicial llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, protección, sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean afectadas por conductas de violencia sexual y laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

Las personas titulares de los órganos del Poder Judicial deberán dirigir las relaciones de trabajo con perspectiva de género y de derechos humanos con un enfoque de interseccionalidad.

Artículo 5.- La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable, empero, se deberá privilegiar el carácter confidencial dependiendo de la naturaleza de las conductas.

El nombre de la persona denunciante por conductas de violencia sexual y laboral tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución y ésta quede firme.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 6.- Se establecen como principios rectores del presente instrumento:

1. Confidencialidad
2. Debido proceso
3. Presunción de inocencia
4. Imparcialidad
5. Legalidad
6. Objetividad
7. No discriminación
8. Perspectiva de género

Artículo 7.- Los titulares de órganos jurisdiccionales y áreas administrativas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones deberán respetar los principios y derechos fundamentales de todas las personas salvaguardando su integridad y dignidad, tanto al interior como de aquellas que acudan a solicitar un trámite judicial o administrativo, por lo que deberán abstenerse de realizar conductas de violencia sexual y laboral.

Artículo 8.- Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Responsabilidades Administrativas, ambas del Estado de Tamaulipas.

Artículo 9.- Todas las áreas administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial, deberán observar el presente Protocolo.

TITULO PRIMERO CAPITULO I DE LA VIOLENCIA LABORAL

Artículo 10.- La violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica y consiste en actos u omisiones en el abuso del poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad y pueden presentarse como acoso laboral, o acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 11.- El acoso laboral se define como una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Artículo 12.- El acoso laboral se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo:

- a) *Horizontal.* Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) *Vertical descendente.* Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) *Vertical ascendente.* Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Artículo 13.- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir acoso laboral, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo. La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante:

- La exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima,
- Las agresiones verbales contra su persona,
- Una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.

CAPITULO II DE LA VIOLENCIA SEXUAL

Artículo 14.- El acoso sexual es una forma de violencia en la que, sin existir una relación de subordinación entre la persona agresora y la víctima, la primera ejerce cualquier comportamiento físico, verbal o ambos no consensuados de naturaleza sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de la segunda; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 15.- Las acciones consideradas como acoso sexual son las siguientes:

- I. Comentarios, piropos o bromas de carácter sexual no deseadas;
- II. Preguntas insistentes sobre la vida sexual de una persona;
- III. Insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
- IV. Rumores o difusión de información sobre la vida sexual de alguien;
- V. Insinuaciones o propuestas sexuales;
- VI. Invitaciones repetidas a salir, a pesar del rechazo;
- VII. Uso de lenguaje que denigre a una persona o la convierta en un objeto sexual;
- VIII. Miradas lascivas, insistentes o sugestivas;
- IX. Gestos sexuales inapropiados;
- X. Silbidos o sonidos ofensivos;
- XI. Exhibir partes íntimas del cuerpo;



- XII. Exhibición o envío de material sexualmente explícito (imágenes, videos, etc.) no solicitado;
- XIII. Contacto físico no deseado, como roces, pellizcos, caricias, abrazos o besos; e
- XIV. Intentos de agresión sexual, incluida la violación.

Artículo 16.- El hostigamiento sexual es el tipo de violencia que ocurre cuando una persona utiliza su poder o jerarquía sobre otra para ejercer, además de las conductas que se mencionan en el artículo anterior, las siguientes:

- I. Invitar constantemente a salir a un subordinado a cambio de beneficios laborales.
- II. Amenazar con represalias laborales si no se accede a peticiones sexuales.
- III. Condicionar la permanencia en un empleo a la aceptación de conductas sexuales.

**TITULO SEGUNDO
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
CAPÍTULO I
DE LA PREVENCIÓN**

Artículo 17.- El Poder Judicial a través del Órgano de Administración y de la Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo de forma enunciativa más no limitativa las siguientes acciones:

- a) Llevar a cabo campañas de sensibilización orientadas a la difusión preventiva, con información vigente y asertiva, dirigida a todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial, que permitan identificar e inhibir la comisión de conductas o actos y prácticas que constituyan violencia laboral, así como de las consecuencias legales que esto implica.
- b) Impulsar la adopción por parte de las personas titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Poder Judicial, del pronunciamiento "Cero Tolerancia" a la violencia laboral, el cual deberá ser comunicado al personal del Poder Judicial.
- c) Realizar acciones de supervisión y seguimiento, debiendo evaluar periódicamente mediante un diagnóstico, si los medios, canales de comunicación institucionales, estrategias, y materiales difundidos, son los idóneos, para prevenir y erradicar dichas conductas.
- d) Diseñar una campaña de difusión del presente Protocolo a efecto de que el personal del Poder Judicial conozca el proceso a seguir en casos de violencia sexual y/o laboral.
- e) Implementar medidas de prevención a favor de la presunta víctima de violencia sexual y/o laboral.
- f) Dar seguimiento a las conductas que constituyan violencia sexual y/o laboral dentro del Poder Judicial.

Artículo 18.- La Unidad de Igualdad de Género tendrá las siguientes funciones:

- I. Atender y asesorar a las presuntas víctimas de violencia laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas llevando a cabo un acompañamiento hasta la solución del conflicto;

- II. *Informar a todo el personal sobre la importancia de presentar denuncia formal por los medios establecidos a fin de sentar un precedente que contribuya a la prevención de estas conductas;*
- III. *Explicar a la persona denunciante sobre la protección de sus datos personales y su derecho a la debida confidencialidad, e informarle, si fuera el caso, sobre las medidas preventivas que se tomarán para evitar posibles represalias en su contra;*
- IV. *Canalizar a la persona denunciante con una persona especialista en psicología del CECOFAM cuando se perciba un alto grado de alteración emocional;*
- V. *Llevar un registro de cada caso que se presente;*
- VI. *Dar atención y recepción de las denuncias que se presenten por violencia sexual y laboral evitando siempre la doble victimización de la persona afectada; y*
- VII. *Dar vista al pleno de la Comisión para que, en su caso, emita propuesta de medida de protección o medida cautelar que garantice la protección de la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y /o laboral.*

Artículo 19.- *La Comisión de Gestión de Personal, Igualdad y Derechos Humanos es la comisión integrada por acuerdo del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial del Estado cuyo objetivo es el de ejecutar acciones institucionales en materia de igualdad de género, derechos humanos, a fin de garantizar un servicio público judicial profesional, equitativo, incluyente y respetuoso de la legalidad y la dignidad de las personas.*

Artículo 20.- *Son atribuciones de la Comisión:*

- I. *Coordinar acciones que aseguren la transversalización de la perspectiva de género y el respeto irrestricto de los derechos humanos en las áreas de la judicatura;*
- II. *Impulsar la profesionalización y el bienestar laboral, promoviendo condiciones de trabajo dignas, ambientes libres de violencia y políticas de conciliación entre la vida personal y laboral;*
- III. *Implementar políticas institucionales para prevenir, atender y sancionar la violencia sexual y laboral, así como cualquier forma de discriminación;*
- IV. *Proponer las medidas de protección y cautelares al Órgano de Administración que resulten pertinentes para permitir las investigaciones y procedimientos disciplinarios en contra de posibles responsables de la comisión de conductas constitutivas de violencia sexual y laboral dentro del Poder Judicial;*
- V. *Vigilar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en el presente Protocolo.*

CAPÍTULO II DE LA ATENCIÓN

Artículo 21.- *La Unidad de Igualdad de Género será la autoridad de primer contacto, recibirá las denuncias de las personas que se consideren afectadas y deberá establecer comunicación con estas, e instruirlos sobre el procedimiento a seguir.*



Artículo 22.- El procedimiento de atención a la persona denunciante se apertura a través de las siguientes vías:

- I. Comparecencia en la oficina de la Unidad.
- II. Por escrito mediante el Buzón Naranja.

La Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo todo el procedimiento necesario para integrar el expediente que se genere.

CAPITULO III DEL BUZÓN NARANJA

Artículo 23.- El buzón naranja es un instrumento mediante el cual, todo el personal del Poder Judicial podrá realizar, de manera confidencial, sus denuncias sobre violencia sexual y/o laboral.

Artículo 24.- El buzón se encontrará disponible de manera digital en la página web oficial del Poder Judicial <https://pjetam.gob.mx/>

Artículo 25.- La forma de interponer una denuncia a través del Buzón Naranja será accediendo a la página oficial del Poder Judicial, seleccionando en el ícono del buzón y llenando el formulario que se despliegue y una vez completado, se enviará la dirección de correo electrónico igualdad.genero@pjetam.gob.mx.

Artículo 26.- Atendiendo al principio de confidencialidad, la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos será la única que tendrá acceso al correo electrónico que se genere de la denuncia interpuesta.

CAPITULO IV DE LA ENTREVISTA

Artículo 27.- Una vez que se reciba la denuncia, la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, le asignará número de expediente y procederá a contactar a la persona denunciante para realizar la entrevista correspondiente. Si la denuncia se interpone por comparecencia se procurará efectuar la entrevista en ese momento.

Atendiendo a los principios de presunción inocencia y debido proceso, se citará a entrevista también a la persona presunta agresora para contar con su versión de los hechos e integrar su declaración al expediente.

Ambas entrevistas se realizarán de manera discreta, confidencial y en momentos diferentes.

Artículo 28.- Las entrevistas se deberán llevar a cabo preferentemente de manera presencial, en las instalaciones de la oficina de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, no obstante, para el caso en que la persona quejosa o denunciante se encuentre fuera del área de residencia de la Unidad, la entrevista podrá realizarse por medios remotos de comunicación electrónica.

En esta etapa, la persona denunciante podrá ofrecer las pruebas con las que cuente, sin demérito de las que se puedan recopilar posteriormente por parte del Tribunal de Disciplina.

Artículo 29.- La persona Titular de la Unidad de la Igualdad de Género o a quien ésta designe, se encargará de los siguientes puntos para desarrollar las entrevistas:

- I. Solicitar a las personas involucradas una narración ininterrumpida de los hechos;

- II. *Abstenerse de expresar conclusiones prematuras, anticipar ciertas respuestas o emitir prejuicios basados en estereotipos debiendo actuar de manera objetiva e imparcial, la entrevista podrá ser grabada previo consentimiento de la persona entrevistada;*
- III. *La entrevista, deberá concretarse siempre al hecho específico de manera clara, objetiva, con el propósito de establecer la verdad del hecho; informando a la persona denunciante de la importancia de tener una valoración psicológica, explicando los beneficios que conlleva tenerla; en su caso, canalizándola a recibir atención psicológica por parte del CECOFAM.*

Artículo 30.- *Concluida la entrevista se procederá a imprimir dos ejemplares del formato correspondiente, el cual una vez leído y aceptado el contenido de este deberá ser signado al margen y al calce por la parte entrevistada, otorgándosele una copia y el otro se anexará al expediente.*

Artículo 31.- *La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género deberá elaborar un informe en el cual deberá asentarse todo lo actuado, y remitirlo a la Comisión.*

CAPÍTULO V DE LAS SANCIONES

Artículo 32.- *El Pleno del Órgano de Administración turnará al Tribunal de Disciplina el expediente a fin de determinar las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas correspondientes, las cuales podrán ser:*

- I.- Amonestación privada o pública;*
- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión;*
- III.- Destitución de su empleo, cargo o comisión; y*
- IV.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.*

TITULO III CONCILIACIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN CAPITULO I DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 33.- *En los casos que no involucren acoso u hostigamiento sexual, y dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, la persona titular de la Unidad de Género podrá ofrecer a la parte denunciante las siguientes alternativas:*

- I. Apercibimiento: Que la persona titular de la Comisión cite a la persona presunta agresora para discutir sobre los actos de que se le acusan y firmar carta responsiva en la que se comprometa a abstenerse de estos y de futuras represalias contra la persona denunciante o los testigos, con el apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, se procederá a informar al Tribunal de Disciplina Judicial para que inicie las investigaciones correspondientes e informándole sobre las posibles sanciones a las que sería acreedor.*
- II. Reunión de conciliación administrativa: En la que las partes se reúnen con la persona titular de la Comisión, quien actuará como autoridad conciliadora y propondrá vías de solución para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo.*



Artículo 34.- Para efectos del artículo anterior, en la reunión de conciliación administrativa, la persona titular de la Comisión, con el apoyo de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo las siguientes acciones:

- I. Convocar a las partes a la reunión de conciliación administrativa;
- II. Actuar como intermediario neutral para que las partes se comuniquen de manera efectiva;
- III. Proponer vías de solución para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo;
- IV. Redactar el acta del acuerdo, validar y certificar que las partes lo aprueben.

Concluida la reunión se procederá a imprimir tres ejemplares del formato correspondiente; el cual, una vez leído y aceptado el contenido de este, deberá ser signado al margen y al calce por las partes, otorgándosele una copia a cada una y el otro se anexará al expediente.

Artículo 35.- La persona denunciante, podrá elegir libremente el curso de las acciones a seguir, las cuales podrán ser:

- I. Aceptar la carta responsiva y dar por concluido el trámite, dando vista a la Unidad de Igualdad de Género y archivándose la carpeta correspondiente;
- II. Aceptar y firmar de conformidad los acuerdos derivados de la reunión de conciliación administrativa, y dar por concluido el trámite, dando vista a la Unidad de Igualdad de Género y archivándose la carpeta correspondiente; o
- III. Continuar de manera formal con el trámite ante el Tribunal de Disciplina.

Artículo 36.- Si la persona denunciante optase por continuar de manera formal con el trámite, se turnará la carpeta remitiéndola al Tribunal de Disciplina Judicial, en un plazo no mayor a tres días hábiles a efecto de iniciar con la investigación de los hechos, de conformidad con la normatividad aplicable, concluyendo de esta manera el procedimiento de atención.

CAPITULO II DE LAS MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

Artículo 37.- Se entiende por medidas cautelares y de protección a las acciones que buscan salvaguardar la veracidad de la investigación, así como resguardar la integridad física y psicológica de personas potencialmente afectadas por conductas constitutivas de violencia sexual y laboral.

Se podrá dictar las siguientes:

- I. Reubicación temporal de la persona presunta agresora o presunta víctima (si esta última así lo desea) a otro órgano del Poder Judicial;
- II. Cambio de horario laboral;
- III. Atención médica o psicológica;
- IV. Licencia con goce de sueldo de la presunta víctima
- V. Prohibición de contacto o proximidad entre las partes.

Serán proporcionales a la conducta investigada, e instrumentales para la persecución de la finalidad buscada.

Artículo 38.- Para imponer las medidas cautelares, el pleno del Órgano de Administración deberá tomar en cuenta la naturaleza del procedimiento administrativo disciplinario, lo dispuesto en el marco normativo aplicable, y los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, así como las necesidades del servicio. Las autoridades del Poder Judicial deberán colaborar con aquellas que ejerzan la jurisdicción disciplinaria, para la imposición de las medidas de protección.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Protocolo surtirá efectos a partir de esta propia fecha.

SEGUNDO.- Para su difusión y conocimiento oportuno, instrúntese el Acuerdo General correspondiente, publíquese en los estrados de esta Secretaría Ejecutiva, así como en la página web del Poder Judicial. Asimismo, remítase vía comunicación procesal a los órganos jurisdiccionales y administrativos de la Judicatura, para los efectos conducentes.

TERCERO.- Las instancias de atención e investigación deberán emprender acciones para armonizar sus procedimientos a lo dispuesto en el presente protocolo, atendiendo al principio de progresividad de los derechos humanos.

----- **SEIS FIRMAS ILEGIBLES, RUBRICAS.** -----
----- **EL LICENCIADO ARNOLDO HUERTA RINCÓN, SECRETARIO EJECUTIVO DEL**
ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL, -----

----- **C E R T I F I C A:** -----
Que este Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial del Estado, fue aprobado en sesión ordinaria del 26 de noviembre de 2025, con el voto que por unanimidad emitieron la Magistrada Presidenta Hilda G. Leal Gutiérrez, y las y los Magistrados Andrés Norberto García Repper Favila, Edgar Maciel Martínez Báez, Ma. Minerva Vargas Carreño y Dellanira Octavia Trujillo Soto.-Ciudad Victoria Tamaulipas, a 26 de noviembre de 2025.- Conste.-----