

**EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 65 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA; 155 Y 168, FRACCION II DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA; 1º Y 9 DE SU REGLAMENTO INTERIOR, Y**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.** En fecha once de agosto de dos mil veintidós, mediante acuerdo 6.02, el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado autorizó el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California (Protocolo), como una guía de actuación para observancia de todas las personas servidoras públicas de este Poder Judicial del Estado, respecto a casos de hostigamiento y acoso sexual, como un mecanismo incluyente para prevenir, atender y sancionar dichas conductas; garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.

**SEGUNDO.** El Protocolo estableció como instancias a cargo de la atención de primer contacto, de la recepción y seguimiento a las quejas relativas al hostigamiento y acoso sexual, además del seguimiento a las medidas de protección aplicables, entre otras atribuciones en la materia, a la Unidad de Igualdad y Género, así como al Comité de Igualdad y Género, en su caso.

Posteriormente, en fecha veinticinco de enero de dos mil veinticuatro, mediante punto de acuerdo 7.07, el Pleno del Consejo de la Judicatura autorizó la creación de la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género, así como sus atribuciones, con efectos a partir del cinco de marzo del dos mil veinticuatro, disolviendo a partir de dicha fecha al Comité de Igualdad y Género, así como la Unidad de Igualdad y Género.

**TERCERO.** En virtud del acuerdo referido en el Considerando anterior, corresponde a la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género, a través de la Coordinación de Igualdad y Género a su cargo, recibir y registrar las quejas de personas presuntas víctimas por casos de hostigamiento y acoso sexual, proporcionar la atención de primer contacto y orientar a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como brindarles acompañamiento ante las instancias de investigación y substanciación en materia disciplinaria, entre

otras atribuciones en la materia.

**CUARTO.** Atento a lo anterior, es necesario actualizar el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California, a efecto de incorporar a la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género en el contenido del Protocolo, así como las atribuciones a su cargo y acciones que le corresponden en sustitución al Comité y la Unidad de Igualdad y Género. Así mismo, precisar que los proyectos relativos a la atención de las quejas respectivas, así como de solicitud de aplicación de medidas de protección, deberán ser turnados por la Dirección al Consejo de la Judicatura para que determine lo conducente, en sustitución de las atribuciones anteriormente asignadas al Comité de Igualdad y Género.

**QUINTO.** Cabe destacar que el Plan de Desarrollo Judicial 2024-2026 del Poder Judicial del Estado de Baja California, establece la política 3.2 Derechos Humanos y Perspectiva de Género en el Sistema de Justicia, incluyendo como estrategias para tal efecto, entre otras, promover mecanismos de prevención, atención y sanción de todo tipo de violencia por razón de género; así como impulsar y promover acciones que permitan lograr la igualdad de género en un ambiente de trabajo justo, igualitario y respetuoso dentro del Poder Judicial del Estado de Baja California.

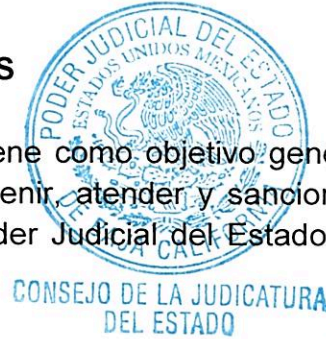
**SEXTO.** Es facultad del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus atribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como el artículo 168 fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California. Asimismo, de acuerdo a la fracción XXXIII del referido numeral de la Ley Orgánica, le corresponde dictar las medidas que exijan el buen servicio y la disciplina en las oficinas de los juzgados y de los órganos auxiliares.

**SÉPTIMO.** Conforme a lo previsto en las disposiciones constitucionales y legales invocadas y en atención a lo señalado en los considerandos anteriores, el Consejo de la Judicatura tiene a bien expedir el siguiente:



## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES



**Artículo 1. Objetivo general.** El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer e implementar acciones efectivas para prevenir, atender y sancionar, en su caso, el hostigamiento y acoso sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

**Artículo 2. Objetivos específicos.**

- I. Establecer las medidas aplicables para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género, respeto y no discriminación, así como un clima laboral favorable, libre de violencia física, psicológica o emocional, que contribuya al bienestar de sus personas servidoras públicas;
- II. Definir los mecanismos para orientar a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como acompañarla ante las autoridades competentes en su caso;
- III. Establecer el procedimiento que permita otorgar un acompañamiento especializado a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, que propicie su acceso a la justicia;
- IV. Precisar las instancias competentes al interior del Poder Judicial, que podrán conocer y proporcionar atención desde el primer contacto, así como investigar y sancionar, en su caso, las conductas o actos de hostigamiento y acoso sexual, las cuales deberán contar con personal especializado en perspectiva de género, y
- V. Establecer una base de datos institucional para el registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual en el Poder Judicial, a efecto de definir programas y acciones preventivas que los inhiban y erradiquen.

**Artículo 3. Definiciones.** Para efectos del contenido del presente Protocolo, se

entenderá por:

**I. Acoso sexual:** La forma de violencia de índole sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**II. Cero Tolerancia:** Pronunciamiento que de forma contundente señala la no permisibilidad bajo ninguna circunstancia de conductas de hostigamiento o acoso sexual.

**III. Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación de casos de hostigamiento o acoso sexual hasta su conclusión, en su caso.

**IV. Consejo:** El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**V. Coordinación de Igualdad y Género:** La Coordinación de Igualdad y Género, de la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**VI. Dignidad:** El valor y derecho fundamental de la persona, que es la base y condición para el disfrute de todos sus demás derechos y su desarrollo integral; que implica la prohibición de vulnerar la integridad y los derechos de la persona.

**VII. Dirección:** La Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**VIII. Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**IX. Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determine la Dirección.



**X. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**XI. Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**XII. Medidas de protección:** Son aquellas tendientes a proteger la seguridad, integridad y derechos de la persona presunta víctima, así como inhibir en su caso las conductas relativas al hostigamiento o acoso sexual.

**XIII. Personas servidoras públicas:** Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XIV. Perspectiva de género:** 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.

**XV. Poder Judicial:** El Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XVI. Persona presunta víctima:** La persona servidora pública que presuntamente ha sido afectada directamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento o acoso sexual.

**XVII. Persona probable responsable:** La persona servidora pública que presuntamente ejerce un acto, conducta o práctica relativa al hostigamiento o acoso sexual.

**XVIII. Protocolo:** El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XIX. Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima, y que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

**Artículo 4. Principios.** En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes.

- I. Acceso a la justicia.
- II. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- III. Confidencialidad.
- IV. Debido proceso.
- V. No revictimización.
- VI. Presunción de inocencia.
- VII. Pro persona.
- VIII. Transparencia.



**Artículo 5. Observancia del Protocolo.** Todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial, incluyendo al personal jurisdiccional y administrativo, en todos sus niveles jerárquicos, deberán observar y respetar lo establecido en este Protocolo.

**Artículo 6. Derechos de las personas.** El Poder Judicial llevará acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas presuntas víctimas, conforme a lo previsto en este Protocolo y las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 7. Aplicación.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, administrativa, penal, y las demás que resulten aplicables.

En caso de conflicto alguno sobre la interpretación o aplicación de este Protocolo, el Pleno del Consejo resolverá lo conducente.

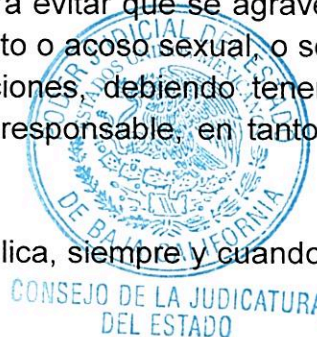
**Artículo 8. Información.** La información que se obtenga, genere o resguarde por el Poder Judicial con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.





Dicha información tendrá el carácter de confidencial, para evitar que se agrave la condición de la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, o se le exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de acciones, debiendo tener el mismo carácter la información de la persona probable responsable, en tanto se emite una resolución y quede firme.

Así mismo, para fines estadísticos y de análisis será pública, siempre y cuando se asegure la protección de los datos personales.



**Artículo 9. Legislación aplicable.** Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, así como en las demás disposiciones legales y normativas aplicables.

## CAPÍTULO II

### DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

**Artículo 10. Obligaciones.** Las personas servidoras públicas deberán respetar en su desempeño la dignidad y los derechos humanos de todas las personas, incluyendo a las personas usuarias de los servicios que presta el Poder Judicial y a sus compañeras y compañeros servidores públicos.

**Artículo 11. Directriz de conducta.** A efecto de cumplir con los fines del presente Protocolo, las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial, se abstendrán de realizar cualquier conducta o acto relativo al hostigamiento, acoso sexual, o de violencia sexual, así como de cualquier acto de discriminación, conforme a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 12. Obligación de personas titulares.** Es obligación de las personas titulares de las áreas jurisdiccionales o administrativas del Poder Judicial, cuando tengan conocimiento de conductas o actos de hostigamiento o acoso sexual, turnarlos en forma inmediata a la Dirección, a fin de que proceda al tratamiento y atención debida.



### CAPÍTULO III

## DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

### SECCIÓN PRIMERA DE LA PREVENCIÓN



**Artículo 13. Acciones de prevención.** Para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual, el Poder Judicial, por conducto de la Dirección, deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir dichas conductas, procurando su detección oportuna y realizando de forma enunciativa, más no limitativa, lo siguiente:

I. Campañas de sensibilización encaminadas a la difusión, con información vigente y asertiva dirigida a las personas servidoras públicas, que permitan identificar e inhibir la comisión de cualquier conducta o acto de hostigamiento o acoso sexual, así como dar a conocer las consecuencias legales que implican;

II. Difundir el pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento o acoso sexual, el cual deberá ser comunicado a las personas servidoras públicas a través de los medios o canales de comunicación institucionales, que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

III. Acciones de supervisión y seguimiento, procurando que todas las personas servidoras públicas reciban una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención del hostigamiento o acoso sexual;

Asimismo, revisar en forma periódica mediante un diagnóstico, si los medios de comunicación institucionales, estrategias y material difundido resultan idóneos para prevenir y erradicar dichas conductas.

IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo para prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual;



**V.** Difundir el contenido de este Protocolo entre todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial;

**VI.** Implementar o solicitar, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo, las medidas de protección que correspondan en favor de la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

**VII.** Canalizar a la persona presunta víctima para su atención, en caso de que requiera de alguna acción de protección de tipo psicológico o emocional, como resultado de un diagnóstico oportuno, por parte de especialistas en la materia adscritos a los Centros de Convivencia Familiar Supervisada, órganos del Poder Judicial; o bien, canalizarla a la Institución con la cual el Poder Judicial cuente con acuerdos de colaboración para atender dichos casos, en los cuales se podrán utilizar los mecanismos y estrategias que tenga a su alcance.

## **SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

**Artículo 14. Obligaciones de la Dirección.** La Dirección tendrá las obligaciones siguientes:

**I.** Dar atención y asesoría a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, conforme a las disposiciones legales aplicables y lo previsto en este Protocolo, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas, así como orientarla sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos, evitando su revictimización;

**II.** Explicar la importancia de presentar la queja correspondiente por hostigamiento o acoso sexual, la cual servirá de precedente a efecto de evitar la existencia de posibles víctimas;

**III.** Hacerle saber a la persona presunta víctima la existencia de otras vías legales para la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual, para que opte por la que considere conveniente;

**IV.** Explicar a la persona presunta víctima sobre la protección de sus datos personales y el derecho a la confidencialidad de su queja, e informarle sobre las



medidas que se pueden aplicar para su protección;

V. Solicitar la atención psicológica o médica que corresponda, en caso que identifique que la persona presunta víctima la requiere, debiendo canalizarla en forma inmediata;

VI. Recibir las quejas de las personas presuntas víctimas por casos de hostigamiento o acoso sexual, debiendo instruir las sobre el procedimiento y trámite correspondiente;

VII. Integrar un registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual, sus modalidades, causas y el tratamiento que se haya adoptado sobre éstos, y

VIII. Remitir al Consejo las quejas recibidas, así como el respectivo proyecto de recomendación que se elabore con tal motivo, a fin de que determine lo procedente.

**Artículo 15. Recepción de la queja.** La queja podrá presentarse por medio de las vías siguientes:

- I. Comparecencia.
- II. Por escrito.
- III. Correo electrónico.

Cualquiera que sea la vía elegida, el primer contacto será la Dirección, a través de la Coordinación de Igualdad y Género, quien mediante el formato de primer contacto abrirá el expediente correspondiente, asignándole el número que le corresponda y lo anotará en el libro de registro y en la base de datos de la Dirección; debiendo asentar toda la información relativa a los datos personales de la persona presunta víctima, y de la persona probable responsable, conforme al formato de registro previsto por la misma.

De acuerdo a las circunstancias del caso o a solicitud de parte, se procederá a citar a la persona presunta víctima a efecto de realizar la entrevista correspondiente. En caso de que la queja se realice por comparecencia se procurará que la entrevista se realice en el mismo momento.

**Artículo 16. Entrevista.** Aperturado el expediente respectivo por parte de la



Coordinación de Igualdad y Género, se aplicará el cuestionario correspondiente a través de la entrevista que se le realice a la persona presunta víctima.

**Artículo 17. Lugar de la entrevista.** La entrevista se realizará ante la Coordinación de Igualdad y Género, debiendo desarrollarse sin interrupciones y en un ambiente de seguridad y confianza para la persona presunta víctima.

**Artículo 18. Procedimiento para la entrevista.** Para el desarrollo de la entrevista deberá observarse lo siguiente:

I. Se llevará a cabo por conducto del personal de la Coordinación de Igualdad y Género, el cual deberá estar capacitado y especializado en perspectiva de género;

II. Deberá ser personal, sin embargo, la persona presunta víctima podrá ir acompañada por persona de su confianza, si así lo considera conveniente y lo solicita, la cual no deberá tener intervención alguna;

III. La persona servidora pública que realice la entrevista deberá escuchar atentamente y sin interrupción a la persona presunta víctima, respecto a los hechos que exponga; asimismo deberá actuar de manera objetiva e imparcial, debiendo abstenerse de prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, así como de emitir su opinión o conclusiones anticipadas. La entrevista podrá ser grabada previo consentimiento de la persona presunta víctima;

IV. Las preguntas que realice la persona servidora pública deberán ser concretas, claras y objetivas con respecto al hecho específico de hostigamiento o acoso sexual motivo de la queja, con el propósito de establecer la verdad del hecho;

V. Si en el desarrollo de la entrevista la persona presunta víctima lo estima conveniente, podrá optar por escribir los detalles de los hechos ante la imposibilidad de relatarlos, debiendo referirse únicamente sobre aspectos que tengan relación directa con el motivo de la queja, por lo que serán desechadas cuestiones ajenas a ello;

VI. En caso de percibir alteración emocional en la persona presunta víctima, es obligación de la persona servidora pública hacerle ver la importancia de que se realice una valoración psicológica, explicándole sus beneficios. De aceptarla, se deberá canalizar para su atención psicológica al Centro de Convivencia Familiar

Supervisada respectivo, o bien a la o las instituciones con las que el Poder Judicial hubiere celebrado convenios de colaboración o acuerdos para atender los casos de esta índole;

**VII.** Una vez concluida la entrevista, se imprimirán dos ejemplares del formato correspondiente, mismos que después de su lectura y de expresar su conformidad con el contenido del mismo, podrán ser firmados al margen y al calce por la persona presunta víctima, si así lo desea, a quien se le hará entrega de un ejemplar del mismo y el otro se anexará al expediente, y



**VIII.** El personal de la Coordinación de Igualdad y Género, procederá a elaborar un acuerdo en el cual asentará todo lo actuado, así como la procedencia de las acciones y medidas de protección que se soliciten, en su caso.

**Artículo 19. Derecho de la persona presunta víctima.** Posterior a la entrevista, la persona presunta víctima podrá elegir libremente el curso de las acciones a seguir:

**I.** Dar por concluido el trámite, caso en el cual se ordenará el archivo definitivo del expediente respectivo. Lo cual no será obstáculo para que se le canalice y preste atención psicológica en caso de requerirla y haberla aceptado.

**II.** Continuar formalmente con el trámite de la queja.

En todo momento se velará por salvaguardar la confidencialidad de la persona presunta víctima, y evitar contacto con la persona probable responsable.

**Artículo 20. Atención de la queja.** En caso de que la persona presunta víctima opte por continuar con el trámite formal, los hechos narrados y los datos proporcionados en la entrevista serán la base de la queja, privilegiando en todo momento el principio de no revictimización. Asimismo, la persona presunta víctima podrá presentar un escrito de queja ante la Coordinación de Igualdad y Género en el que haga una narración detallada de los hechos. Para tal efecto se le proporcionará un formato de queja.

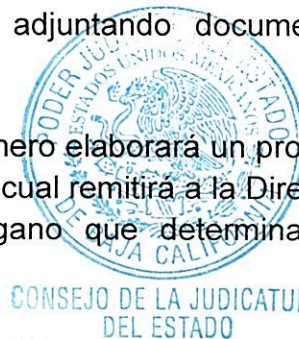
La persona presunta víctima proporcionará los datos o elementos indiciarios en los que apoye su queja, y de igual manera podrá ofrecer pruebas en caso de contar





con ellas, otorgando datos de las o los testigos, adjuntando documentos, fotografías, videos, audios u otra prueba o indicio.

Realizado lo anterior, la Coordinación de Igualdad y Género elaborará un proyecto de recomendación y observaciones para su atención, el cual remitirá a la Dirección para su presentación, en su caso, al Consejo, órgano que determinará lo procedente.



**Artículo 21. Inicio del procedimiento administrativo.** En caso de ser aprobado el proyecto señalado en el artículo anterior por parte del Consejo, en términos del numeral 40 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, lo remitirá a la Comisión de Vigilancia y Disciplina del mismo, a fin de iniciar el procedimiento administrativo previsto en el Título Décimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, y demás disposiciones legales aplicables.

Dicha Comisión podrá auxiliarse para el desahogo de las investigaciones y el procedimiento administrativo de responsabilidad, en su caso, de la Contraloría del Poder Judicial, con fundamento en lo previsto en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California.

### SECCIÓN TERCERA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Artículo 22. Solicitud de aplicación.** Desde que tenga conocimiento de un caso de hostigamiento o acoso sexual, la Dirección, a través de la Coordinación de Igualdad y Género, estudiará de manera oficiosa la viabilidad de solicitar al Consejo las medidas de protección que procedan para proteger la seguridad, integridad y derechos de la persona presunta víctima.

En dichos casos, la Dirección podrá sugerir al Consejo la adopción de medidas orientadas a conminar a la persona probable responsable a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro a la persona presunta víctima, y a las y los testigos si hubiere.



**Artículo 23. Implementación.** Las medidas de protección serán implementadas considerando la relación directa del riesgo o amenaza al que se enfrente la persona presunta víctima.

Tratándose de medidas que impliquen una temporalidad, éstas se implementarán de manera provisional, mientras subsistan los factores de riesgo.

**Artículo 24. Tipos de medidas.** Para efectos de lo previsto en este Protocolo, se consideran medidas de protección las siguientes:

I. Canalizar a la persona presunta víctima para su atención psicológica o médica en caso necesario;

II. La reubicación física, cambio de adscripción o cambio de horario de la persona presunta víctima o de la persona probable responsable en tanto se resuelve la queja, y

III. Cualquier otra medida orientada a conminar a la persona probable responsable a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro a la persona presunta víctima.

Dichas medidas en ningún caso deberán agravar la situación de la persona presunta víctima, ni podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

**Artículo 25. Aplicación de las medidas.** Corresponderá a la Dirección, a través de la Coordinación de Igualdad y Género, canalizar a la persona presunta víctima para la medida prevista en la fracción I del artículo anterior, conforme a lo señalado en el artículo 13, fracción VII de este Protocolo.

Corresponderá a la Dirección, solicitar al Consejo la aplicación de las medidas de protección previstas en las fracciones II y III del artículo anterior. Asimismo, solicitar en su caso, la modificación de alguna medida, cuando tenga conocimiento de que cambió la situación que la justificó, comunicando dichas resoluciones al área administrativa respectiva para su debido cumplimiento.

Con la finalidad de garantizar la protección de la persona presunta víctima, en su caso, la medida de protección señalada en la fracción I del artículo anterior, se





aplicará dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la queja; y las medidas que refieren las fracciones II y III del artículo anterior, se resolverán en un plazo no mayor a siete días naturales.

#### SECCIÓN CUARTA DE LA SANCIÓN



**Artículo 26. Sanciones aplicables.** El Consejo con base al procedimiento llevado por la Comisión de Vigilancia y Disciplina, determinará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas correspondientes, debiendo remitir copia de la resolución a la Dirección.

En caso de que se hubiere acreditado alguna conducta de hostigamiento o acoso sexual, a efecto de prevenir ese tipo de conductas, se ordenará a la persona servidora pública sancionada recibir al menos un curso de sensibilización o formación en igualdad de género, a fin de que mejore su comportamiento. La Coordinación de Igualdad y Género será la encargada de dar seguimiento a estos casos para su cumplimiento.

#### ARTÍCULO TRANSITORIO

**ÚNICO.** La presente actualización del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial del Estado, y para su mayor difusión será publicado en el portal de internet del Poder Judicial del Estado de Baja California.

Así lo acordaron los integrantes del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Baja California, en sesión ordinaria de fecha once de octubre de dos mil veinticuatro.



EL LICENCIADO CARLOS RAFAEL FLORES DOMÍNGUEZ, SECRETARIO GENERAL DEL  
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA:

## **CERTIFICA**

QUE EL PRESENTE **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA  
CALIFORNIA**, FUE APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA DE ONCE DE OCTUBRE DE DOS MIL  
VEINTICUATRO, POR UNANIMIDAD DE VOTOS DE LAS CONSEJERAS Y LOS CONSEJEROS  
PRESENTES, MAGISTRADO PRESIDENTE ALEJANDRO ISAAC FRAGOZO LÓPEZ,  
MAGISTRADA MARÍA DOLORES MORENO ROMERO, MAGISTRADO GUSTAVO MEDINA  
CONTRERAS, JUEZ HUMBERTO TAMAYO CAMACHO, Y LICENCIADA CECILIA RAZO  
VELASQUEZ.

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, A VEINTIUNO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO.-  
CONSTE.-

**SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO DE LA  
JUDICATURA DEL ESTADO**

**LIC. CARLOS RAFAEL FLORES DOMÍNGUEZ**

