

*Gobierno del Estado  
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como  
Artículo  
de segunda Clase de  
fecha 2 de Noviembre  
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., sábado 07 de diciembre de 2024.

**No. 98**

# *Folleto Anexo*

## **TRIBUNAL ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA**

**PROTOCOLO INTERNO PARA LA  
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL  
ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL  
DEL TRIBUNAL ESTATAL ELECTORAL**

## **Acuerdo por el que se emite el Protocolo Interno para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral del Tribunal Estatal Electoral.**

Con fundamento en los artículos 37 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 293, 294, 295 numeral 3), incisos o) y x), de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua; así como, los relativos 15, 17 fracciones XI, XXIII y XXIV del Reglamento Interior del Tribunal Estatal Electoral; y

### **Considerando**

**Primero.** Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestro país<sup>1</sup> tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, de manera integral a través de todas las autoridades; así como, cuenta con el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

**Segundo.** De conformidad con los artículos 2, puntos 1 y 3, incisos a) y b), 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup>, así como, de los correspondientes 1, 2, 5 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>3</sup>, se establece y reconoce la obligación de proteger, garantizar y observar los Derechos Humanos sin distinción alguna por razones de sexo, género u otro.

Es por ello que, en el presente protocolo pretenda garantizar la igualdad jurídica entre todas las personas que ejerzan un cargo o comisión en el Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua; toda vez que

---

<sup>1</sup> H. Congreso de la Unión; Cámara de Diputados; Leyes; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>2</sup> Organización de las Naciones Unidas; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

<sup>3</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos; <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

es fundamental contar con procedimientos, lineamientos o protocolos que delimiten las medidas de prevención, atención y sanción para los casos de vulneración a la dignidad humana.

**Tercero.** En los términos establecidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer<sup>4</sup> "Convención de Belém do Pará", el Estado Mexicano condena todas las formas de violencia en contra de la mujer y, por tal motivo, debe de generar medidas tanto legislativas como administrativas con la finalidad de erradicar, prevenir y sancionarla.

**Cuarto.** Con fundamento en el artículo 49, fracción I, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>5</sup>, señala que corresponde a las entidades federativas instrumentar y articular sus políticas públicas en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

**Quinto.** En el mismo sentido, el artículo 10 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que, con respecto a la violencia laboral, ésta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica y, la cual consiste 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 laboral al atentar en contra de la igualdad.

---

<sup>4</sup> Organización de Estados Americanos; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html?fbclid=IwAR3R-fMA5k8t3qwmK7zu6tLfHrNkCmWKVmWyo9CNa53fZibR93G8kS4vfrE>

<sup>5</sup> H. Congreso de la Unión; Cámara de Diputados; Leyes; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Este tipo de violencia puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el menoscabo, por lo que, también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Por tanto, deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

**Sexto.** De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>6</sup>, son principios rectores del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad jurídica y la equidad entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación, así como la libertad y autonomía de las mujeres.

**Séptimo.** Para proteger los principios rectores enunciados, así como, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer se deberán establecer acciones afirmativas a favor de las mujeres y mecanismos institucionales para eliminar todas las formas de discriminación en su contra en los ámbitos público y privado, respectivamente.

**Octavo.** Con la finalidad de instrumentar la política estatal en materia de erradicación de todas las formas de violencia en contra de las mujeres, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua<sup>7</sup>, dispone la creación de la Unidades de Igualdad de Género cuya finalidad es fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y presupuestos de

---

<sup>6</sup> Congreso del Estado de Chihuahua; Biblioteca; Leyes; Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/153.pdf>

<sup>7</sup> Congreso del Estado de Chihuahua; Biblioteca; Leyes; Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua; <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/604.pdf>

las dependencias y entidades de la administración pública centralizada y descentralizada, así como, en los órganos autónomos.

**Noveno.** Para llevar a cabo lo establecido en los ordenamientos normativos internacionales, nacionales y estatales, el Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua ha implementado la Unidad de Género y Derechos Humanos, en los términos precisados en el “Acuerdo de Creación de la Unidad de Género”.

**Décimo.** Que las acciones institucionales que lleve a cabo el Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua, a través de la Unidad de Género y Derechos Humanos tendientes a erradicar toda forma de violencia en contra de las mujeres, deberán tener como principios rectores los derechos humanos, perspectiva de género, razones de género, empoderamiento de las mujeres, discriminación contra la mujer, igualdad sustantiva, interseccionalidad, Interculturalidad, enfoque diferencial y debida diligencia.

**Décimo primero.** Por lo anterior, se considera necesario crear y establecer los lineamientos generales o protocolos de actuación con la finalidad de dotar de herramientas a la Unidad de Género y Derechos Humanos del Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua y con ello contar con un área administrativa que institucionalice la perspectiva de género.

**Décimo segundo.** Mediante la expedición del presente Protocolo se pretende contar con las disposiciones jurídicas que permitan su regulación, organización y funcionamiento en un marco normativo de actuación en la materia, congruente con las disposiciones legales y la situación actual que vive nuestra entidad.

Así, con base en lo antes expuesto se tiene a bien expedir el Acuerdo por el que se emite el:

**Protocolo interno para la Prevención, Atención y Sanción de la  
Violencia de Género, del Acoso Sexual y/o Laboral y  
Hostigamiento Sexual y/o Laboral del Tribunal Estatal Electoral**  
**Capítulo I**  
**Generalidades**

**Artículo 1.** El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Tribunal Estatal Electoral y tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en el Tribunal Estatal Electoral.

**Artículo 2.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas de las cuales todos los entes públicos están sujetos a observar para la imposición de sanciones en materia de responsabilidades administrativas o en materia penal.

Las personas servidoras públicas del Tribunal Estatal Electoral deberán observar el presente Protocolo con la finalidad de salvaguardar los principios de dignidad humana e igualdad y no discriminación.

**Artículo 3.** Son objetivos de este Protocolo:

- I. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de la violencia de género, del acoso sexual y/o laboral, así como, el hostigamiento sexual y/o laboral.

- II. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia de género, acoso sexual y/o laboral, así como, el hostigamiento sexual y/o laboral;
- III. Definir mecanismos para orientar y dar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes a la presunta víctima de violencia de género, hostigamiento sexual y/o laboral, así como, el acoso sexual y/o laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia, a fin de prevenir, atender y sancionar la violencia de género, el acoso sexual y/o laboral y, el hostigamiento sexual y/o laboral.

**Artículo 4.** Para la interpretación y aplicación del presente Protocolo se observarán los principios siguientes:

- I. Pro-Persona;
- II. Igualdad y no discriminación;
- III. Perspectiva de género;
- IV. Razones de género;
- V. No revictimización;
- VI. Presunción de inocencia;
- VII. Debida diligencia;
- VIII. Debido proceso;
- IX. Celeridad;
- X. Confidencialidad;
- XI. Transparencia.

**Artículo 5.** En lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética del Tribunal Estatal Electoral y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Artículo 6.** Para efectos de este Protocolo se entenderá por:

**I. Acoso laboral.** Acción que tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional y/o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

Los tipos de acoso laboral son:

- 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. Se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

**II. Acoso sexual.** Forma de violencia con connotación lasciva que conlleva un estado de indefensión y de riesgo a la víctima que sin llegar a la violación o al abuso sexual, se realice a otra persona, sin su consentimiento.

**III. Autoridad Investigadora.** El Órgano Interno de Control del Tribunal Estatal Electoral o su unidad administrativa encargada de la investigación de Faltas administrativas.

**IV. Autoridad substanciadora.** El Órgano Interno de Control del Tribunal Estatal Electoral o su unidad administrativa que, en el ámbito de su competencia, dirija y conduzca el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.

La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

**V. Autoridad resolutoria.** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en el Órgano Interno de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

**VI. Comité de ética.** El Órgano de representación integral que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de interés a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en el Tribunal Estatal Electoral.

**VII. Denuncia.** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero que implican violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

**VIII. Denunciante.** Persona que, al considerar haber sido víctima de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, o por tener conocimiento de un hecho material relativo a las mismas, presenta una queja o denuncia ante la Unidad de Género y Derechos Humanos u Órgano Interno de Control del Tribunal Estatal Electoral.

**IX. Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, o cualquier otro motivo.

**X. 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.

**XI. Hostigamiento sexual.** Conducta que refiere que sin llegar a la violación o al abuso sexual se realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral o cualquiera otra que implique subordinación.

**XII. Tribunal Electoral.** El Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua.

**XIII. OIC.** El Órgano Interno de Control, que es la unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua.

**XIV. Persona de apoyo.** Titular de la Unidad de Género y Derechos Humanos, Enlace Coordinador/a o Enlace Operativo/a.

**XV. Persona servidora pública.** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Tribunal Estatal Electoral, de conformidad con el artículo 178 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

**XVI. Presunta víctima.** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia de género, hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral.

**XVII. Protocolo.** El Protocolo Interno para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, del Acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral del Tribunal Estatal Electoral.

**XVIII. Queja.** Manifestación oral o escrita de hechos mediante la cual la presunta víctima hace del conocimiento de la autoridad competente, actos de violencia de género, hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral.

**XIX. Registro.** El Registro a cargo de la Unidad de Género y Derechos Humanos de los casos de Violencia de Género, del Acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral.

**XX. Revictimización.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**XXI. Terceros.** Son los usuarios y visitantes del Tribunal Estatal Electoral, así como aquellas personas vinculadas de cualquier forma a la misma.

**XXII. Unidad de Género y Derechos Humanos.** Instancia encargada de fomentar la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y presupuesto del Tribunal Estatal Electoral.

**XXIII. Violencia de género.** Cualquier acto dañino perpetrado contra una persona sobre la base de las diferencias socialmente atribuidas cuyas raíces se localizan en la discriminación basada en el sexo de la persona y/o en su orientación o identidad sexual, y que resulte en algún tipo de daño físico o psicológico.

**XXIV. Violencia contra las Mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género por el hecho de ser mujer, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

## Capítulo II

### De la Unidad de Género y Derechos Humanos

**Artículo 7.** La Unidad de Género y Derechos Humanos del Tribunal Estatal Electoral tendrá las siguientes atribuciones con base en el objetivo de este protocolo:

- I. Proporcionar acompañamiento a las personas afectadas o denunciantes por violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, desde el primer contacto que entable la presunta víctima.
- II. Proporcionar orientación referente a los mecanismos institucionales para atender y presentar una queja o denuncia por violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, considerando en todos los casos los principios establecidos en el artículo 4 del presente protocolo.
- III. Canalizar ante las instancias o autoridades competentes a la presunta víctima o a la persona denunciante para recibir la atención adecuada y especializada cuando las circunstancias del caso lo requieran.
- IV. Entregar a las autoridades competentes, previa petición o consentimiento de la persona denunciante o presunta víctima, la información que esté en su posesión, con la finalidad de desahogar el procedimiento administrativo correspondiente, evitando la revictimización.
- V. Informar a la autoridad investigadora o sustanciadora, estas en términos de la Ley General de Responsabilidad Administrativa, previo consentimiento de la denunciante, de cualquier situación que la ponga en riesgo, con la finalidad de dictar o modificar las medidas de protección pertinentes.
- VI. Proponer a la persona titular de la Presidencia del Tribunal Estatal Electoral acciones o políticas institucionales de carácter general con el objetivo de crear un plan institucional con la finalidad de prevenir, desincentivar, disminuir, evitar o detener las

posibles conductas o circunstancias que se puedan presentar con respecto a violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

- VII. Realizar diagnósticos institucionales con el apoyo de la Coordinación Administrativa con el objetivo de crear programas de prevención, detección, atención y erradicación de la violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral impactando de igual manera en el ámbito laboral institucional.
- VIII. Emitir protocolos, lineamientos, circulares, así como otros documentos e instrumentos que promuevan la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en el Tribunal Estatal Electoral.
- IX. Realizar acciones en materia de capacitación y sensibilización en relación con la violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- X. Proponer a la Presidencia del Tribunal Estatal Electoral realizar convenios con instituciones del sector público o privado con el objetivo de contar con instancias especializadas para brindar la atención médica y/o psicológica, para la aplicación oportuna y efectiva de medidas de contención y protección en favor de la presunta víctima.
- XI. Las demás que establezcan la normativa en la materia.

### Capítulo III

#### **Acciones para la Atención de casos de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral**

**Artículo 8.** La presunta víctima o denunciante podrá interponer indistintamente su queja o denuncia por actos posiblemente constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral a través de las instancias siguientes:

- I. Unidad de Género y Derechos Humanos.
- II. Órgano Interno de Control.

En cualquier caso, se garantizará a la presunta víctima o denunciante, la confidencialidad en la recepción, tratamiento y desahogo de su queja o denuncia, y de cualquier documento, constancia o medio de prueba que proporcione en este proceso.

**Artículo 9.** La queja o denuncia que se presente deberá contener los elementos siguientes:

- I. Fecha de la presentación de la queja/denuncia.
- II. Nombre completo de la persona denunciante o presunta víctima.
- III. Nombre completo de la persona denunciada.
- IV. Nombre completo de testigos.
- V. Narrativa de hechos.
- VI. Fecha en la que pasaron los hechos.
- VII. Firma autógrafa de quienes intervienen en la queja o denuncia.

**Artículo 10.** Interpuesta la queja o denuncia las instancias señaladas realizarán el trámite o sustanciación correspondiente con base en las atribuciones y competencias que la normativa aplicable establezca.

**Artículo 11.** Las instancias señaladas con base en sus atribuciones o competencias realizarán con celeridad el análisis y valoración de los hechos y elementos de prueba, los que se valorarán con imparcialidad y objetividad.

**Artículo 12.** En la etapa de investigación se actuará con base en los principios señalados en el presente protocolo, teniendo como elementos sustanciales de la metodología de análisis:

- a) Se identificarán desigualdades, relaciones de poder o asimetrías entre las partes.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

**Artículo 13.** La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral con el objetivo de dar celeridad y favorecer la atención del caso.

En ningún caso se dejarán de observar los principios de actuación establecidos en el presente protocolo.

**Artículo 14.** En caso de existir pruebas, la persona denunciante o la presunta víctima deberán aportarlas a la autoridad investigadora para que estas sean consideradas.

**Artículo 15.** La persona denunciante o la presunta víctima podrán solicitar el acompañamiento de la persona Titular de la Unidad de Género y Derechos Humanos o de la persona enlace de la Unidad mencionada para solicitar a las unidades tanto administrativa como jurisdiccional del Tribunal Estatal Electoral apoyo para la recopilación de pruebas o testigos de los hechos.

**Artículo 16.** La persona denunciada podrá solicitar a las unidades tanto administrativa como jurisdiccional del Tribunal Estatal Electoral apoyo para la recopilación de pruebas o testigos de los hechos para su

debida defensa, con base en la estricta igualdad entre las partes, debido proceso y contradicción entre las partes.

## **Capítulo IV**

### **De la Conciliación**

**Artículo 17.** Las partes podrán conciliar siempre que estén de acuerdo y que las circunstancias y hechos lo ameriten.

**Artículo 18.** La conciliación entre las partes no podrá realizarse cuando en los hechos denunciados medie violencia física o la posible comisión de delitos que se persigan de oficio por las autoridades competentes.

**Artículo 19.** La aceptación del procedimiento de conciliación no implica la aceptación de los hechos imputados, sino la disposición de las partes.

## **Capítulo V**

### **De las medidas de protección**

**Artículo 20.** Las instancias tanto investigadora como sustanciadora, sin prejuzgar sobre la veracidad o falsedad de los hechos denunciados, emitirán de manera inmediata, con consentimiento de la presunta víctima, las medidas de protección idóneas con el objetivo de garantizar su seguridad.

La persona titular de la Unidad de Género y Derechos Humanos podrá sugerir a las instancias competentes las medidas de protección que considere idóneas para salvaguardar la integridad y seguridad de la presunta víctima.

**Artículo 21.** Las medidas de protección podrán ser solicitadas en cualquier momento del procedimiento.

**Artículo 22.** Se consideran medidas de protección las siguientes:

1. Prohibición a la persona denunciada de acercarse o comunicarse con la presunta víctima.

2. Reubicación física o cambio de aérea o adscripción de la persona denunciada en tanto se determine su responsabilidad.
3. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
4. La prohibición a la persona denunciada de realizar conductas de intimidación o molestia hacia la presunta víctima.
5. Autorización hacia la presunta víctima de realizar sus labores fuera de las instalaciones del Tribunal Estatal Electoral.
6. Otras medidas de protección que se estimen idóneas para salvaguardar la integridad de la presunta víctima.

## **Capítulo VI**

### **Del registro de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral**

**Artículo 23.** La Unidad de Género y Derechos Humanos del Tribunal Estatal Electoral, llevará un registro estadístico de los casos de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

**Artículo 24.** El Órgano Interno de Control llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de violencia de género, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el artículo anterior.

## **Transitorios**

**Único.** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua; a 22 del mes de noviembre de 2024.

**SIN TEXTO**

**SIN TEXTO**