

ACUERDO # 248

HONORABLE SEXAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS.



RESULTANDO PRIMERO. En sesión ordinaria del Pleno, celebrada el cinco de marzo de dos mil veinte, la Diputada Ma. Edelmira Hernández Perea, presentó Iniciativa de Punto de Acuerdo que contiene el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

RESULTANDO SEGUNDO. Por acuerdo de la Presidencia de la Mesa Directiva, mediante memorándum 1058, el día 5 de marzo de 2020 la iniciativa de referencia fue turnada a las comisiones legislativas de Igualdad de Género y de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias, para su análisis, estudio y dictamen correspondiente.

CONSIDERANDO PRIMERO. La Diputada proponente justificó su iniciativa en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres son temas que han marcado la agenda legislativa durante los últimos años, toda vez que generar las condiciones para que los hombres y mujeres vivan en igualdad de oportunidades es una de las tareas más importantes que tienen los gobiernos.

A partir de la reforma en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, al artículo 1° constitucional, los tratados internacionales están al mismo nivel que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; esta reforma, es una de las más importantes que se han hecho en la historia constitucional de nuestro país; en ella se



estableció, también, el principio pro persona, así como el reconocimiento a la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos, de esa manera el citado artículo dispone lo siguiente:

Artículo 1o. *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

Partiendo de ese hecho, es de suma importancia que las entidades que conforman la República Mexicana adopten en sus marcos normativos todas las disposiciones que garantizan y protegen los derechos humanos plasmados en los tratados internacionales, de manera que se amplíe el marco de protección que la propia Constitución nos señala.

En ese tenor, Zacatecas es uno de los Estados con mayor avance en la armonización de su marco normativo, particularmente en materia de igualdad de género, pues la paridad de género, la sanción a la violencia obstétrica, a la violencia digital, la tipificación de la violencia política contra las mujeres, el acoso sexual, entre otras, están debidamente establecidas en los ordenamientos estatales.

Gran parte de este avance es resultado de las exigencias de la sociedad civil organizada que ha luchado porque los derechos reconocidos a nivel internacional tengan plena vigencia en nuestro Estado y, no sólo eso, sino que se vean reflejados de manera efectiva en la vida de las mujeres zacatecanas, garantizando la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como el vivir una vida libre de violencia.

La violencia de género se presenta de formas muy diversas, y cada una de esas manifestaciones deben ser atendidas con la más pronta diligencia, pues la experiencia e historia humana dan cuenta de que las violencias no atendidas son la base en una escalada de conductas violentas cuyo fin, en los más desafortunados casos, es la muerte de mujeres y niñas.

En razón de lo anterior, atendiendo una problemática muy particular, como es la violencia en los centros de trabajo, me permito someter a esta Asamblea el presente Protocolo, con la finalidad de garantizar que en las instituciones públicas, y en el caso particular, este Poder Legislativo garantice que todos los servidores públicos que laboran en esta institución, lo hagan en un ambiente laboral sano y libre de cualquier tipo de violencia.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.¹



En este sentido, es parte de nuestro compromiso como legisladores el garantizar que en el ejercicio de su derecho al trabajo, no se vulneren sus derechos humanos con conductas inapropiadas que violenten su dignidad, particularmente, la de las mujeres.

**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer², establece en su artículo 1 que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Asimismo, en el artículo 2 se precisa el concepto de violencia contra la mujer, donde se incluyen la violencia física, sexual y psicológica:

- a.** que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b.** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c.** que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

En los términos expuestos, es una obligación de este Poder Legislativo adecuar los ordenamientos legales de protección a las mujeres para que se les garantice el vivir una vida libre de violencia y, de ser el caso, se impongan las sanciones administrativas o penales necesarias a quien transgreda tales disposiciones, pero también es parte

¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005.

² CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"

fundamental de nuestro quehacer legislativo establecer las condiciones para un cambio sustantivo en esta materia en el lugar donde laboramos.



El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas, es un documento elaborado conforme a lo establecido en el marco normativo estatal en materia de igualdad y de eliminación de la violencia contra las mujeres, previendo el que se susciten conductas dentro de la institución que atenten contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las personas y que pudieran constituir actos de violencia sexual, afectando así la cultura laboral y un ambiente sano de trabajo.

Sobre el particular, la Recomendación General No. 19, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer³ establece lo siguiente:

Artículo 11

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Así, con la aplicación de este Protocolo dentro del Poder Legislativo del Estado, se amplía el marco legal de defensa ante posibles conductas de violencia contra las mujeres al interior de su área de trabajo, lo que sin duda habrá de

³ RECOMENDACIONES GENERALES ADOPTADAS POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 11º periodo de sesiones (1992), Recomendación general N° 19, La violencia contra la mujer

impactar de manera positiva en la productividad, eficiencia y compromiso de sus servidores públicos.



Es decir, el Protocolo responde a un problema que existe en las relaciones laborales de cualquier ámbito y se actualiza por las desigualdades y relaciones de poder entre mujeres y hombres; por ello, es imprescindible garantizar la respuesta institucional a través de un procedimiento único y efectivo que dé certeza y justicia en los procesos de atención, sanción y registro de casos de acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo.

Este Protocolo atiende, también, la obligación a cargo de los Estados miembros de las Naciones Unidas de implementar los Objetivos del Desarrollo Sostenible, para poner fin a la pobreza y mejorar las condiciones de vida de las personas en todo el planeta; concretamente, el Objetivo 5, relativo a la Igualdad de Género donde se establece, como una de sus metas, eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación⁴.

De esta forma, el Protocolo forma parte de las acciones para que las mujeres que aquí laboran puedan desarrollarse con plena autonomía en sus espacios de trabajo.

Además, es importante recalcar el hecho de que el acoso y hostigamiento sexual, como una manifestación de la violencia, pueden afectar de manera indistinta tanto a hombres como a mujeres, por lo que a su vez este documento se presenta como una herramienta inclusiva y al alcance para ambos sexos.

El presente Protocolo consta de tres Capítulos: el Primero, con las Generalidades, su objeto general y objetivos específicos, así como el glosario; el Segundo, contiene las acciones de Prevención de conductas de Hostigamiento y Acoso sexual y las autoridades competentes para la atención de los casos que se presenten; y el Tercero, comprende el procedimiento desde la denuncia hasta la aplicación de sanciones, de ser el caso.

⁴<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html#targets>



Asimismo, se incorporan dos anexos, el primero de ellos para relacionar las conductas que pudieran constituir actos de acoso u hostigamiento sexual y, el segundo, un formulario para presentar las denuncias ante la Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género.

CONSIDERANDO SEGUNDO. El estudio y análisis de la Iniciativa se sujetó a lo siguiente

PRIMERO. COMPETENCIA. Las Comisiones Legislativas de Igualdad de Género y de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias son competentes para estudiar, analizar y emitir el dictamen, de conformidad con lo que establecen los artículos 130, 131 fracción XIII y XVII, 132, 146 y 150, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. ANTECEDENTES. La violencia en cualquiera de sus formas es una de las principales consecuencias de la desigualdad social a nivel mundial y afecta de manera distinta a cada persona, ya sea por su origen étnico, por su sexo, género, edad, nacionalidad, entre muchos otros factores, por lo que el tratamiento para todas estas manifestaciones de violencia debe también ser distinto.

Si bien, el tratamiento continuo de todas las manifestaciones de violencia es de vital importancia y representa un reto en las agendas mundiales para el logro de la igualdad social y el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos, en las últimas décadas la comunidad internacional ha abocado sus esfuerzos en la visibilización y atención de la violencia de género.

La violencia de género es un problema social de múltiples aristas y con un entramado histórico que ha permitido su prevalencia hasta nuestros días; afecta particularmente a mujeres de cualquier edad y condición social en todas partes del



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

mundo, y se perpetúa basándose en las relaciones de poder que han sido creadas entre hombres y mujeres, en las que se identifica a éstas como entes subordinados o de servicio y a los hombres como entes dominantes, que pueden ejercer ese dominio utilizando a la violencia como una herramienta válida para lograrlo.

La forma en que esta violencia se puede presentar tiene que ver con las condiciones sociales, comunitarias e históricas; sin embargo, a raíz de su visibilización y posterior politización, diversos organismos internacionales han coincidido en una clasificación global que posibilita su tratamiento, haciendo hincapié en el papel fundamental de los entes gubernamentales en los que recae la responsabilidad de crear y adecuar los mecanismos legales e institucionales pertinentes para coadyuvar en su atención, tratamiento y futura erradicación.

Desde 1979, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW (por sus siglas en inglés), dio visos del problema estructural que representaba la violencia contra las mujeres, pero fue hasta la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, mejor conocida como Beijing 1995 (por el año y lugar de su realización) que se asentaron las doce esferas trascendentales para el logro de la igualdad de género y el progreso de las mujeres; entre esas esferas destaca la relativa a la violencia contra la mujer, en su esfera D, la cual se constituye como una forma de discriminación que atiende al sexo y en la que se presentan una serie de medidas estratégicas y objetivos a cumplir por los países adoptantes para estudiar las causas y consecuencias de esta violencia y, de manera paulatina, garantizar su prevención y erradicación.

En el mismo tenor, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará, 1995), aborda el derecho de las personas, en específico de las mujeres, a una vida libre de violencia, que incluye el ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valoradas y educadas libres de

patrones de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Se desprende de los anteriores instrumentos internacionales una categorización de la violencia contra las mujeres que abarca desde la violencia verbal, física, psicológica, sexual, económica, laboral, patrimonial, simbólica y política, entre otras, y que se da en ambientes que van desde el seno familiar, la pareja, la comunidad, el ambiente laboral, la violencia estructural y aquella cometida o tolerada por el Estado, entre muchos más; dichas violencias no son excluyentes unas de otras, incluso es bastante probable identificar la presencia simultánea de diversos tipos de violencia en un solo ámbito o bajo un solo comportamiento, como se da en los casos de violencia y hostigamiento sexual.

TERCERO. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

De acuerdo a lo referido por ONU Mujeres, el acoso y hostigamiento sexual son prácticas universales que ocurren en espacios como las calles, transporte público, escuelas, universidades y lugares de trabajo; las víctimas son, principalmente mujeres y niñas, quienes sufren este tipo de violencia, que puede ir desde comentarios sexuales, caricias, manoseos y escalar hasta violaciones e incluso feminicidios⁵.

De manera particular, el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral son conductas que se dan ordinariamente desde posiciones de poder y subordinación, en las que la víctima (generalmente mujer) se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad y que tiene consecuencias que van desde las físicas y psicológicas como estrés, ansiedad, depresión, frustración, insomnio, desarrollo de enfermedades físicas y mentales e incluso el suicidio, hasta las sociales y económicas como el aislamiento, ausentismo, mal desempeño, alta rotación de personal, disminución de la productividad y despido o renuncia al trabajo.

⁵ ONU Mujeres, "Ciudades y espacios públicos seguros para mujeres y niñas," (febrero 2016). Disponible en: <http://www.ddeser.org/wp-content/uploads/2016/06/Ciudades-y-espacios-seguros.pdf>

Además, la práctica constante de estas conductas atenta directamente contra derechos humanos tales como:



- El derecho a la vida. Porque un hostigamiento o acoso sexual que genere una crisis psicológica o un trastorno mental puede conducir a un suicidio, y porque pueden resultar en alteraciones de la salud que pongan en riesgo la vida.
- El derecho a la integridad física y psicológica. Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.
- La libertad sexual. Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.
- El libre desarrollo de la personalidad. Puesto que el concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, mismos que se limitan o se impiden cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente.
- El acceso a una vida libre de violencia. Porque existen factores de discriminación en la práctica del acoso y el hostigamiento sexual.
- La prohibición de la discriminación. Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.
- El trato digno. Porque se desconoce a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto se le cosifican y maltrata.

- El derecho al trabajo. Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.



- El medio ambiente laboral sano. Porque la asistencia a prestar servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados, constituye un medio ambiente laboral insalubre que termina afectando el derecho a la salud.

- Las condiciones justas de trabajo. Debido a que el desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

- La igualdad ante la ley. Porque tales conductas están dirigidas a sectores poblacionales (principalmente mujeres empleadas) discriminados o en claras desventajas sociales y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.

- El nivel de vida adecuado. Puesto que con ambas conductas se pone en riesgo el trabajo y con ésto la obtención de ingresos para conseguir otros satisfactores.⁶

Por lo anterior, su atención, posterior tratamiento y futura erradicación, se presentan como una tarea pendiente de vital importancia, tanto para los organismos gubernamentales, como para el sector empresarial privado.

CUARTO. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO. De manera general, no existe en nuestro país una cultura de denuncia y prevención y, en casos como el del hostigamiento y el acoso sexual en los centros de trabajo, permea además una fuerte resistencia a cualquier acción por parte de la víctima debido a las posibles consecuencias laborales que las denuncias pudieran generar.

⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), "Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual" (Septiembre, 2017). Disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Además de lo anterior, la falta de información sobre la problemática general, sobre los derechos con los que trabajadoras y trabajadores cuentan y sobre las instancias a las cuales acudir en caso de ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, se presentan como un fuerte aliciente para la inacción.

La pertinencia de la emisión de un Protocolo permite la oportuna atención y sanción de posibles conductas que puedan constituirse como actos de violencia hacia las mujeres, teniendo en cuenta el contexto nacional, donde por distintos medios sabemos que la violencia hacia las mujeres se ha incrementado de manera exponencial hasta llegar a su más cruda expresión que es el feminicidio.

Virtud a ello, consideramos que es sumamente importante que se frene cualquier conducta que menoscabe o trasgreda el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, y la mejor manera de contrarrestar la violencia es prevenirla tratando sus orígenes y causas estructurales.

De conformidad con el marco jurídico internacional, nacional y local en la materia, todas las mujeres tienen derecho a vivir libres de violencia, por este motivo, es imperante el implementar acciones de prevención, atención y sanción de todas las conductas que atenten y afecten la dignidad, integridad, seguridad y vida de las mismas.

En tal contexto, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece lo siguiente:

Artículo 3. *Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*



Artículo 5°. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*

Asimismo, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, se fundamentan las responsabilidades que adquieren los Estados parte, en cuanto a las acciones que deben adoptar para la eliminación de la violencia, el artículo 7 establece que:

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a y b ...

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan,

entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g y h...



En el artículo 8º, se establece como prioridad para los Estados parte, la creación de medidas y programas que tengan como fin fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, así como el derecho a que se respeten y protejan sus derechos humanos, para ello, dichos programas y medidas deben contemplar la modificación de patrones socioculturales que atenten contra este sector social.

Es necesario crear medidas legislativas que garanticen espacios laborales seguros y libres de violencia sexual e institucional, en atención a lo establecido por los tratados internacionales suscritos por el estado mexicano, por las leyes federales y por las propias estatales.

Desafortunadamente, no son casos aislados las denuncias que, en días pasados, las alumnas de distintas facultades de la Universidad Autónoma de Zacatecas mostraron a la luz pública y donde hicieron evidente las prácticas de acoso y hostigamiento sexual, las cuales se han perpetuado a través de los años en distintas instituciones, precisamente, por la permanencia de patrones socioculturales que lo permiten y por la falta de instrumentos que le den a las víctimas claridad de qué hacer antes tales situaciones.

El 4 de marzo del presente año, el medio de comunicación Animal Político⁷, publicó la nota *Denuncian casos de acoso sexual en la Cámara de Diputados*, en la cual, la presidenta de la Cámara de Diputados, Laura Angélica Rojas Hernández, informó que se tenía el registro de tres denuncias por acoso sexual, presentadas ante la Unidad de Género en el Palacio Legislativo de San Lázaro, circunstancia que, sin duda, es

⁷ <https://www.animalpolitico.com/2020/03/diputados-acoso-sexual-denuncias/>



lamentable que se presente en una de las más altas tribunas de la vida política de nuestro país.


Es una tarea conjunta, tanto de los tres órdenes de gobierno, como de los tres poderes y del sector privado, la creación de mecanismos internos que den una atención temprana a las posibles víctimas de acoso y hostigamiento sexual, que sirvan como un ente de acompañamiento y contención y que, en caso de ser necesario, coadyuven para implementar las sanciones necesarias a quienes pudieran resultar responsables de la comisión de estos actos violentos.

Coincidimos en la necesidad de crear un instrumento preventivo y de acción, como el que se presenta, como una muestra clara del fuerte compromiso que este Poder Legislativo tiene con el bienestar de sus trabajadoras y trabajadores y el respeto de sus derechos humanos, conscientes de que la productividad de cualquier empresa, sea esta pública o privada, recae invariablemente en el estado de bienestar del que sus empleados gocen.

QUINTO. IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO. Sin duda alguna, los objetivos del Protocolo constituyen un instrumento fundamental para contribuir al respeto de la dignidad humana de los trabajadores de esta Legislatura.

En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la dignidad humana tiene como sustento normativo el artículo 1 de nuestra Carta Magna y debe considerarse un derecho humano, y a partir de su respeto y debida observancia se reconocen:

...la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad.



El Protocolo constituye, también, el reconocimiento de esta Soberanía Popular de que aún debemos recorrer un largo trecho para consolidar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para ello, resulta indispensable garantizar que las personas que prestan sus servicios en el Poder Legislativo gozarán de los derechos humanos previstos en la Constitución Federal y los tratados internacionales suscritos por nuestro país.

La Real Academia de la Lengua Española define el término *protocolo*⁸ de la forma siguiente:

Protocolo

Del lat. tardío protocollum 'primera hoja de un documento con los datos de su autenticación', y este del gr. bizant. πρωτόκολλονprōtókollon.

- 1. m. Serie ordenada de escrituras matrices y otros documentos que un notario o escribano autoriza y custodia con ciertas formalidades.*
- 2. m. Acta o cuaderno de actas relativas a un acuerdo, conferencia o congreso diplomático.*
- 3. m. Conjunto de reglas establecidas por norma o por costumbre para ceremonias y actos oficiales o solemnes.*
- 4. m. Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.*
- 5. m. Inform. Conjunto de reglas que se establecen en el proceso de comunicación entre dos sistemas.*

Conforme a lo anterior, el documento materia del presente dictamen establece la *secuencia detallada de un proceso*, cuyo objetivo es atender y, en su caso, sancionar, conductas que puedan constituir acoso u hostigamiento sexual en contra de algún servidor público de esta Representación Popular.

⁸<https://dle.rae.es/?w=protocolo>



Estamos comprometidos con el respeto y protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos del Poder Legislativo, y este Protocolo, permitirá establecer las condiciones para generar un ambiente de trabajo en el que puedan desempeñar sus funciones con la certeza de que no habrán de ser molestados en su esfera jurídica.

**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 106 del Reglamento General del Poder Legislativo, es de acordarse y se Acuerda:

ÚNICO. La Honorable Sexagésima Tercera Legislatura del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, aprueba y expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas, en los términos siguientes:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE ZACATECAS

MARCO LEGAL

- La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW);
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (Convención De Belém Do Para);
- Recomendación General No. 19 del Comité de la CEDAW;
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo;
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;



- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas;
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Zacatecas;
- Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, y
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos que Laboran en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

Capítulo I Generalidades

1. Objeto General

Establecer las bases de actuación para la implementación efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

2. Objetivos Específicos

a) Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de acoso sexual y hostigamiento en el Poder Legislativo, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género y entornos laborales libres de violencia.



**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

b) Coordinar, de manera transversal y permanente con las autoridades institucionales, los trabajos de prevención del acoso y hostigamiento sexual.

c) Diseñar y definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar apoyo y acompañamiento especializado ante las autoridades competentes, a la presunta víctima de acoso y hostigamiento sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

d) Señalar las vías e instancias competentes al interior del Poder Legislativo que podrán conocer y, en su caso, investigar y sancionar las conductas de acoso y hostigamiento sexual.

e) Generar un registro institucional sobre los casos de acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo, con el fin de diseñar políticas efectivas para el combate de dichas conductas.

3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las autoridades competentes tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal.

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.

4. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:



- a) **Acoso sexual:** es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, intimidatorio u ofensivo que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.
- b) **Amonestación:** Corrección disciplinaria que la autoridad competente determinará a la persona hostigadora o acosadora (en público o en privado), haciéndole ver las consecuencias de la falta que cometió, misma que deberá ser archivada en el expediente personal de la persona agresora.
- c) **Autoridad investigadora:** El Comité llevará a cabo el procedimiento una vez que tiene conocimiento de la denuncia, hasta la emisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.
- d) **Autoridad Sancionadora:** Tratándose de servidores públicos que prestan sus servicios en el Poder Legislativo será la Secretaría General; para el caso de Diputados o del Secretario General, será la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política.

En el supuesto de faltas administrativas graves, se aplicará lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- e) **Comité:** Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual.
- f) **Comisión de Régimen Interno:** Comisión de Régimen Interno y Concertación Política.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

g) **Denuncia:** La manifestación expresa de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Unidad por la persona afectada o por un tercero, que implican acoso u hostigamiento sexual y en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

h) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, las ideologías o creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, la apariencia física, modificaciones estéticas corporales o cualquier otra, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, y la igualdad real de oportunidades de los individuos.

i) **Hostigamiento sexual:** es la forma de violencia que realiza la persona agresora cuando tiene una relación de superioridad real frente a la víctima en los ámbitos laboral, escolar, doméstico o cualquier otro que implique subordinación, se manifiesta en cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.

j) **Poder Legislativo:** Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

k) **Medidas precautorias:** Son las medidas temporales que puede dictar el Comité a petición de la parte afectada, para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias

por acoso u hostigamiento sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo, durante el tiempo que dura la investigación.



- l) **Persona agresora:** Persona que inflige acoso u hostigamiento sexual.
- m) **Presunta Víctima:** La persona que ha sido afectada directamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acoso u hostigamiento sexual.
- n) **Protocolo:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.
- o) **Reincidencia:** La conducta reiterada de la misma persona, considerada como acoso u hostigamiento sexual que ha sido previamente sancionada por la autoridad competente.
- p) **Resolutivo final:** Documento que el Comité emite como conclusión del proceso de investigación derivado de una denuncia acoso u hostigamiento sexual; y en la cual se determina, si es el caso, responsabilidad del presunto responsable y las recomendaciones proporcionales y pertinentes que deberá imponer la autoridad correspondiente.
- q) **Sanción:** Consecuencia jurídica a los servidores públicos que han incurrido en conductas de acoso u hostigamiento sexual, fundada y motivada en un resolutive por escrito para ser ejecutada por la autoridad competente.
- r) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

s) **Servidor Público:** La persona física que presta un trabajo físico o intelectual, subordinado en la Legislatura del Estado.

Unidad: Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género.

u) **Violencia sexual:** Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima, que puede consistir en las siguientes conductas: la imposición mediante la violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental o afectiva; la explotación o comercio sexual; el acoso, ciberacoso, violaciones a la privacidad sexual u hostigamiento sexuales; la mutilación genital femenina; el empleo de mujeres sin su consentimiento, y de niñas, en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, señalados en el Código Penal para el Estado, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres.

5. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual;
- b) Prohibición de represalias;
- c) Igualdad de género;
- d) Confidencialidad;
- e) Presunción de inocencia;



- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia;
- i) Pro persona;
- j) Debido proceso, y
- k) No revictimización.

6. En lo no previsto en el presente Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluyen los ordenamientos siguientes: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Zacatecas; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Zacatecas, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Capítulo II
Prevención de conductas de Acoso y Hostigamiento sexual

Sección primera
Acciones de prevención y atención

7. Para prevenir y atender las conductas de acoso y hostigamiento sexual, el Poder Legislativo llevará a cabo las siguientes acciones:



a) Las y los titulares de las áreas administrativas adoptarán el pronunciamiento de *Cero Tolerancia* a conductas de acoso y hostigamiento sexual, por lo que deberán tener constancia de la adopción de dicha política, la cual, debe ser comunicada al personal a su cargo.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

El pronunciamiento será individual y deberá ser enviado a la Unidad con las documentales que acrediten haberlo hecho del conocimiento de las personas a su cargo; el incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa.

- a) Diseñar una campaña de difusión del Protocolo a efecto de que el personal del Poder Legislativo conozca el proceso a seguir en casos de acoso y hostigamiento sexual.
- b) El Poder Legislativo llevará a cabo las acciones necesarias para que el personal reciba sensibilización con perspectiva de género en temas de acoso y hostigamiento sexual, así como de igualdad de género y derechos humanos.
- c) La promoción de una cultura institucional y entornos laborales con igualdad de género libres de violencia, para prevenir y combatir el acoso y hostigamiento sexual.
- d) La implementación de medidas cautelares para la presunta víctima por acoso y hostigamiento sexual.

Sección segunda

Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género

8. Corresponde a la Unidad recibir las denuncias vinculadas con conductas de acoso y hostigamiento sexual.

El Poder Legislativo podrá otorgar atención especializada a la presunta víctima a través de las instancias públicas con las que opera institucionalmente; en caso de ser necesario, celebrará los instrumentos jurídicos de colaboración correspondientes.

En la función de acompañamiento a la presunta víctima, y en todo el proceso de sustanciación de la denuncia, el Comité y la Unidad deberán garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se les proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realicen de su intervención.

9. Son funciones de la Unidad:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención oportuna y especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a la persona que consulte sobre conductas relacionadas con acoso y hostigamiento sexual; en su caso, orientarla sobre el escrito de denuncia para su atención y seguimiento;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de las circunstancias, en donde deberá precisar cómo ocurrieron, la o las fechas y lugar en que acontecieron los hechos;
- d) Explicar a la presunta víctima que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que es libre de consultar en cualquier momento, a un abogado u organismo especializado de su preferencia;
- e) Integrar un expediente y de forma expedita enviarlo al Comité;
- f) Dar seguimiento al desahogo y atención de las denuncias presentadas;





- g) Verificar que se cumplan las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para efectos de seguimiento del acatamiento y aplicación de los resolutivos, y
- h) Las demás que le asigne el Comité.

La Unidad incluirá en su planeación anual actividades de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos que contribuyan a la prevención de actos de acoso y hostigamiento sexual.

Sección Tercera

Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual

10. Es un órgano colegiado formado por la persona que presida la Comisión de Régimen Interno, la Comisión de Igualdad de Género, la Secretaría General, la Dirección de Procesos Legislativos y Asuntos Jurídicos, y un Representante del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios y Organismos Paraestatales Sección 1, todas del Poder Legislativo, con la finalidad de atender las quejas que sean turnadas por la Unidad.

La Dirección de Administración y Finanzas, a través de la Subdirección de Recursos Humanos, fungirá como Secretaría Técnica a efecto de aplicar los procedimientos y resoluciones del Comité.

11. Los integrantes del Comité deberán comprometerse a respetar la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual de los que tuvieran conocimiento. Lo mismo aplicará para quienes colaboren en asuntos específicos.



En este compromiso se incluye la presunción de inocencia de las personas señaladas como presuntas responsables conforme a los principios señalados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la propia del Estado.

En caso de incumplimiento a este compromiso por parte de los integrantes del Comité, se aplicarán las sanciones que sean procedentes, de conformidad con la normatividad aplicable.

12. Los integrantes del Comité deberán presentar una carta compromiso de confidencialidad. Las personas que se integren en calidad de especialistas, deberán contar con experiencia y capacitación en los temas que abarca este Protocolo, en particular en perspectiva de género y derechos humanos.

13. El Comité tiene como funciones:

- a) Recibir de la Unidad el expediente de las denuncias;
- b) Notificar a las partes involucradas el inicio de la etapa de la investigación;
- c) Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- d) Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- e) Realizar las investigaciones que se requieran, bajo los principios de honestidad, neutralidad y confidencialidad;
- f) Sustanciar las denuncias, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles para emitir el resolutive final correspondiente. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación



por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;

g) Emitir un resolutivo final sobre la queja presentada y turnarlo, a la autoridad sancionadora, con el fin de que aplique la sanción que sea procedente;

h) Una vez emitida la resolución, se remitirá el expediente junto con copia del resolutivo a la Unidad para resguardo del mismo;

i) El Comité supervisará el seguimiento de las acciones que se hayan acordado en los resolutivos, y

j) Las demás que señale este Protocolo.

14. Cuando alguna denuncia sea interpuesta en contra de alguno de los integrantes del Comité, en su caso, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado en línea colateral o en línea ascendente o descendente sin limitación de grado, o parentesco civil, aquellos deberán excusarse de intervenir en el procedimiento e informar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos.

15. La participación en el Comité será honorífica.


16. La Unidad podrá estar presente en las reuniones del Comité, donde sólo tendrá derecho a voz.

Capítulo III Procedimiento

Sección Primera Denuncias y contestación

17. Las denuncias podrán presentarse:

a) Vía electrónica o por escrito libre, o bien



b) Personalmente, en la oficina de la Unidad.

18. La denuncia deberá contener los datos generales de la persona quejosa (nombre, adscripción, edad, sexo y datos de contacto: teléfono, correo electrónico, dirección); el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora; y la descripción detallada de los hechos (cómo, cuándo, dónde y qué personas estuvieron presentes como testigos, si las hubo).

Cuando la denuncia sea presentada de forma electrónica o por escrito libre, se deberá ratificar personalmente ante la Unidad dentro de los 3 días hábiles siguientes, sin perjuicio de que se dicten las medidas precautorias que procedan, en caso de no ser ratificada la denuncia, será desechada.

19. Se aceptarán aquellas denuncias que refieran los hechos hasta por seis meses, contándose a partir del último hecho ocurrido. La información que las personas quejas proporcionen será confidencial y se garantizará la protección de sus datos personales.

20. Las denuncias solamente podrán admitirse si se refieren a hechos que ocurrieron a partir de la fecha en que entre en vigor este Protocolo.

21. Una vez recibida la denuncia se integrará un expediente al cual se asignará un número de registro. Se deberá proporcionar a la parte quejosa el número asignado, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma.

22. La persona que provea información falsa para la interposición de la queja o dé testimonio falso u oculte información relevante para la investigación sobre acoso u hostigamiento sexual, cuando se le haya requerido, quedará sujeta a la responsabilidad derivada de la normativa aplicable.

23. La denuncia y sus anexos se notificarán al presunto responsable, con la finalidad de que en un plazo de cinco días

hábiles, contados a partir de dicha notificación, emita su contestación por escrito y ofrezca los medios probatorios que estime pertinentes, haciendo efectiva su garantía de audiencia.

24. Se pueden ofrecer los siguientes medios de prueba:



- a) Documentales: Todas aquellas en la que conste información de manera escrita, visual o auditiva, sin importar el material, formato o dispositivo en la que esté plasmada o consignada;
- b) Testimonial: A cargo de toda persona que tenga conocimiento de los hechos que las partes deban probar;
- c) Periciales: Cuando para determinar la verdad de los hechos sea necesario contar con los conocimientos especiales de una ciencia, arte, técnica, oficio, industria o profesión, como la psicología, la psiquiatría, la medicina, el trabajo social, entre otras;
- d) Inspección: Consistirá en la visita que ordene el Comité para revisar el lugar en que se señalen se cometieron los hechos;
- e) La confesión: La persona que haya realizado alguna de las faltas administrativas podrá confesar su responsabilidad con el objeto de acogerse al beneficio de reducción de sanciones que en su caso establezca el Comité. Esta confesión se podrá hacer ante la autoridad investigadora, o
- f) Cualquier otra mediante la que se aporten datos fidedignos sobre los hechos de la denuncia.

Sección segunda Medidas Precautorias

25. Las medidas precautorias tienen como finalidad asegurar la protección de la integridad y seguridad de la persona acosada u

hostigada, y cuidar que no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada.



Las medidas que se adopten deberán ser oportunas y ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, garantizar la integridad personal, realizar los procesos con debida diligencia, implementar el principio pro persona, no intentar inhibir a las víctimas de proceder y evitar conciliar cualquier tipo de violencia de género.

26. Estas medidas podrán ser:

- a) Apercibimiento contra quien se instaura la denuncia, para que se abstenga de tener contacto o comunicación con la presunta víctima, testigos o en su entorno familiar;
- b) Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas contra la persona quejosa, sus testigos o persona que participe de cualquier manera en el procedimiento referido en este protocolo;
- c) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, y
- d) Las demás que garanticen la seguridad y protección de la persona acosada u hostigada, así como de las personas involucradas como testigos.

27. Las medidas precautorias deberán ser efectivas durante el procedimiento y hasta que se concluya el mismo, de las cuales se informará al presunto responsable de acoso u hostigamiento a quien se prevendrá sobre su observancia y cumplimiento.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Sección tercera Valoración de las pruebas

28. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

29. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que sólo declare las veces estrictamente necesarias.

Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

30. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con las pruebas que ofrezca.

31. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera integral, considerando factores como su edad, condición social, situación laboral y forma de contratación, entre otros, de manera que no se revictimice a quien denuncia.

Respecto de la persona denunciada, además, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

32. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas



víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

33. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben hacer con perspectiva de género

34. El Comité procederá al análisis de los hechos, así como al análisis de la información recabada de la siguiente manera:

- a) Determinará la existencia o inexistencia de acto;
- b) Calificará si, en su caso, los actos son graves o no graves, y
- c) Elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y lo remitirá a la autoridad sancionadora que corresponda.

35. Con base en el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la autoridad sancionadora deberá emitir su resolución final, la cual deberá contener lo siguiente:

- a) Un extracto de la denuncia y de la contestación;
- b) La relación de las pruebas aportadas por las partes, así como el valor otorgado en relación con los hechos denunciados;
- c) Las consideraciones que funden y motiven la aplicación de la sanción que se estime procedente, y
- d) Los puntos resolutivos.

Sección Cuarta **Sanciones**



36. Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, la condición específica de la víctima y el grado de culpabilidad del infractor teniendo en cuenta:

- a) La intencionalidad con que se cometió la conducta;
- b) La reincidencia o contumacia en conductas de acoso u hostigamiento sexual, y
- c) Antecedentes y condiciones personales de la persona que acosa u hostiga.

37. Las sanciones que aplicará la autoridad sancionadora por incurrir en conductas de acoso u hostigamiento sexual, dependerán de la gravedad de la conducta y consistirán en:

- a) Apercibimiento;
- b) Amonestación pública o privada;
- c) Inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión;
- d) Destitución del puesto, cargo o comisión;
- e) Recisión de la relación laboral;
- f) Someterse a alguna medida o tratamiento profesional, o
- g) Las demás que se consideren necesarias o pertinentes.

Constituirán conductas agravantes de la sanción: la reincidencia o contumacia.



38. En el caso de que el responsable tenga el carácter de diputado o quien funja como Secretario General, se aplicarán las sanciones previstas en la legislación aplicable, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a los elementos previstos en el numeral 36 del presente Protocolo.

**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**



Anexo I del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

Se considerarán, de manera enunciativa y no limitativa, como conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual las siguientes:

- I. Realizar señales sexuales con las manos o el cuerpo;
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos y abrazos;
- III. Hacer regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a deseos o intereses sexuales, propios o de personas distintas;
- V. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario;
- VI. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VIII. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;



- IX. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual propia o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- X. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- XI. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- XII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- XIII. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- XIV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- XV. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, o
- XVI. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento expreso.



**IV. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

ANEXO II del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas

Formulario de queja requerido al inicio de cualquier denuncia.



Zacatecas, Zacatecas a ___ de _____ del ____

**Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género
Poder Legislativo del Estado de Zacatecas
PRESENTE.**

Quien suscribe (Nombre de la persona quejosa), adscrita a (área de adscripción), de (años de edad), permito hacer de su conocimiento la problemática a continuación descrita:

(Descripción de los hechos que deberá incluir el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora y nombre de los testigos, si es que los hubo.)

Asimismo, me permito anexar al presente escrito las siguientes pruebas (en caso de que existan).

A efecto de cooperar en la investigación de esta denuncia, pongo a disposición el teléfono _____ y el correo electrónico _____ como datos de contacto.

Sin más por el momento, agradezco su atención y espero su pronta respuesta.



TRANSITORIOS

N. LEGISLATURA
DEL ESTADO

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por el pleno de la Honorable LXIII Legislatura del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Zacatecas.



COMUNÍQUESE AL EJECUTIVO DEL ESTADO PARA SU PUBLICACIÓN.

DADO en la Sala de Sesiones de la Honorable Sexagésima Tercera
Legislatura del Estado, a los treinta días del mes de junio del año dos mil
veinte.

PRESIDENTE

DIP. EDUARDO RODRÍGUEZ FERRER

SECRETARIA

DIP. CAROLINA DAVILA RAMÍREZ



**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

SECRETARIA

DIP. AIDA RUÍZ FLORES DELGADILLO