



PERIÓDICO OFICIAL



ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS, SON OBLIGATORIAS LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES DEL GOBIERNO POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO.

TOMO CXXX

Núm. 97

Zacatecas, Zac., miércoles 2 de diciembre de 2020

SUPLEMENTO

2 AL No. 97 DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO
CORRESPONDIENTE AL DÍA 2 DE DICIEMBRE DE 2020

ACUERDO.- Por el que se emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual del Gobierno del Estado de Zacatecas.

DIRECTORIO

Alejandro Tello Cristerna
Gobernador del Estado de Zacatecas

Federico Carlos Soto Acosta
Coordinador General Jurídico

Andrés Arce Pantoja
Director del Periódico Oficial

El periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas se publica de manera ordinaria los días Miércoles y Sábados.

La recepción de documentos y venta de ejemplares se realiza de 9:00 a 15:30 horas en días hábiles.

Para la publicación en el Periódico Oficial se deben de cubrir los siguientes requisitos:

- El documento debe de ser original
- Debe contener el sello y firma de la dependencia que lo expide.
- Que la última publicación que indica el texto a publicar, tenga un margen de dos días hábiles a la fecha de la Audiencia cuando esta exista.
- Efectuar el pago correspondiente a la publicación.

Para mejor servicio se recomienda presentar su documento en original y formato digital.

Domicilio:
Circuito Cerro del Gato
Edificio I Primer piso
C.P. 98160 Zacatecas, Zac.
Tel. (492) 491 50 00 Ext. 25195
E-mail:
periodico.oficial@zacatecas.gob.mx

ALEJANDRO TELLO CRISTERNA, GOBERNADOR DEL ESTADO DE ZACATECAS, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 1, PÁRRAFO TERCERO, 123, PÁRRAFO PRIMERO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 21, PÁRRAFO TERCERO, 72, 73, 82, FRACCIONES I, II, XXXII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS; 15, FRACCIÓN II, Y 35, FRACCIÓN I DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE ZACATECAS, Y

CONSIDERANDO

La edificación de una sociedad humanitaria, democrática e igualitaria, requiere ineludiblemente de la protección, promoción y respeto de los derechos humanos y del trabajo permanente orientado a garantizar las mismas condiciones para mujeres y hombres desde la resignificación de la historia, sociedad, cultura y política.

Ello, tomando como esencia la dignidad humana, la cual reconoce un cúmulo de derechos inherentes a los seres humanos, sin distinción alguna, y que son necesarios para el bienestar en todos los ámbitos de la sociedad.

Desde la perspectiva de derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad humana de las personas. Una de las formas en las que se vulnera el reconocimiento y goce de los derechos humanos es mediante manifestaciones de discriminación y de violencia contra las mujeres.

La discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia; entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las ciudadanas para prestar servicio a su país y a la humanidad, y se traduce en formas distintas de violencia.¹

Lo anterior, ha sido establecido como preocupación a nivel mundial en diversos instrumentos internacionales. Nuestro país, ha sido parte del consenso y marco de acción para la construcción de ordenamientos jurídicos de reconocimiento de los derechos humanos y de prohibición de todas las formas de discriminación.

Desde la Carta de las Naciones Unidas se reafirma la fe en los derechos humanos, basados en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Asimismo, fija entre sus propósitos: a) el fomento entre las naciones; b) la promoción de relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos, y c) la necesidad de tomar las medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos proclama desde su preámbulo que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad. Además, manifiesta que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, y que el ejercicio de los derechos reconocidos por este instrumento jurídico

¹ ONU MUJERES, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979.

deberá ser sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece objetivos que reafirman los derechos humanos, la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Convoca a los gobiernos a legislar para hacer realidad la igualdad de género, velar por sus efectos y prevé el compromiso de los Estados Parte de incorporar la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre la base de la igualdad con los de los hombres y garantizar la protección contra actos de discriminación.

CEDAW crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de contar con un mecanismo de seguimiento a los progresos realizados en la implementación de dicho instrumento jurídico internacional, mismo que ha emitido más de 30 recomendaciones generales a los países Parte, entre las cuales se identifican las dirigidas a la prevención y atención del del acoso sexual y hostigamiento sexual cometidos en contra de las mujeres.

Al respecto, la recomendación general número 19 de CEDAW concluyó en la necesidad de:

- La adopción de medidas apropiadas para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de género;
- La generación de datos sobre hostigamiento sexual e informar sobre las medidas adoptadas para la protección de las víctimas de esta violencia y otras formas de coacción en el trabajo;
- El establecimiento de medidas jurídicas eficaces para proteger a las mujeres de la violencia sexual y hostigamiento en el lugar de trabajo.

Por su parte, la recomendación general número 25 de CEDAW, sobre *Medidas especiales de carácter temporal*, conminó a los Estados Parte a implementar medidas especiales justificando su aplicación, así como considerando una descripción de la situación real de la vida de la mujer; las condiciones e influencias que conforman su vida y sus oportunidades, o de un grupo específico de mujeres que sean objeto de formas múltiples de discriminación cuya situación se trata de mejorar.

La recomendación general número 33 de CEDAW resaltó que en la práctica se observan una serie de obstáculos y restricciones que impiden a la mujer realizar su derecho de acceso a la justicia en pie de igualdad, incluida una falta de protección jurisdiccional efectiva.

Por ello, emitió entre otras recomendaciones, las siguientes: a) asegurar que los derechos y las protecciones jurídicas correlativas se reconozcan y estén incorporados en la ley, mejorando la sensibilidad del sistema de justicia a las cuestiones de género; b) mejorar el acceso irrestricto de la mujer a los sistemas de justicia y de esta forma las empoderen para lograr la igualdad jurídica y de hecho; c) asegurar que los profesionales de los sistemas de justicia tramiten los casos teniendo en cuenta las cuestiones de género, y d) asegurar la independencia, imparcialidad, integridad y credibilidad de la judicatura y la lucha contra la impunidad.

La recomendación general número 35 de CEDAW, en materia de "*violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*", exhortó a los Estados Parte a realizar acciones de prevención, protección, enjuiciamiento, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.

El 25 de julio de 2018 el Comité de CEDAW informó respecto del noveno informe de México, la preocupación sobre la falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexuales, y recomendó instituir los instrumentos necesarios.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)², afirma que la violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. La define como: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Belém Do Pará reconoce el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia y entiende por violencia física, sexual y psicológica, la que tenga cabida en los lugares de trabajo mediante acoso sexual.

La Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio número 11 señala la obligación de formular y llevar a cabo políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.³

Ahora bien, nuestro país cuenta con un marco normativo que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que regula la prohibición de la discriminación, y dispone las medidas que deberán implementar las instituciones competentes, tal como lo establecen los instrumentos jurídicos internacionales antes mencionados.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que es deber de todas las autoridades desde cada ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consagrados en la Constitución y los tratados internacionales de los que México sea parte, observando los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, dispone la prohibición de toda discriminación motivada por el género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades personales.

La Ley General de Responsabilidades señala en su artículo 7 como principios que las y los servidores públicos deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión: a) disciplina; b) legalidad; c) objetividad; d) profesionalismo; e) honradez; f) lealtad; g) imparcialidad; h) integridad; i) rendición de cuentas; j) eficacia, y k) eficiencia. Aunado a ello, establece que deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

El artículo 10 de la misma Ley prevé que la Secretaría de la Función Pública y los Órganos Internos de Control, tienen a su cargo la investigación, calificación, sustanciación y resolución de faltas administrativas no graves. Por su parte, los artículos 12 y 13 disponen que el Tribunal de Justicia Administrativa, será competente para resolver sobre las faltas administrativas graves, y cuando se califiquen actos u omisiones de un mismo servidor público como graves y no graves.

² OAS. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), adoptada el 6 de septiembre de 194 en Belém Do Pará, Brasil.

³ OIT. C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3º., el acoso sexual y el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

- Hostigamiento sexual: es 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.
- Acoso sexual: es una forma de violencia 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.

Esta ley señala como prohibición tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal, y como causal de rescisión de la relación de trabajo las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 4, 6, 7, 10, 16, 18 y 21, estipula lo siguiente:

- a) **Principios rectores que deben garantizarse en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia contra las mujeres:** igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.
- b) **Tipos de violencia:** se refiere a la afectación de las víctimas, derivada de la violencia que se ejerza en su contra:
 - **Psicológica:** daño a la estabilidad psicológica, causa depresión, aislamiento, devaluación a la autoestima o suicidio.
 - **Física:** uso de fuerza física, de arma u objeto, provoca lesiones internas, externas o ambas.
 - **Económica:** afectación a la supervivencia, se manifiesta mediante el control al ingreso económico; salarios desiguales frente a hombres en un mismo puesto y lugar de trabajo.
 - **Patrimonial:** afectación a la supervivencia, por la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos y bienes propios o comunes.
 - **Sexual:** Degradación o daño al cuerpo y/o sexualidad, atentado a la libertad, dignidad e integridad física, se concibe como objeto a la mujer.
 - **Modalidades de violencia:** se refiere al ámbito en que ocurran los actos u omisiones que constituyan violencia:
 - **Familiar:** acto abusivo de poder, con el objeto de dominar, someter, controlar o agredir a una mujer dentro o fuera del domicilio familiar, por parte de una persona con relación de parentesco, consanguinidad, matrimonio, concubinato o relación.
 - **Laboral o docente:** acto u omisión de abuso de poder dentro de un vínculo laboral, docente o análogo, independientemente de la relación jerárquica, con el fin de dañar a la víctima o impedir su desarrollo en igualdad. Dentro de esta modalidad de violencia, se encuentran el hostigamiento sexual y el acoso sexual.
 - **Violencia en la comunidad:** actos individuales o colectivos que trasgreden derechos humanos de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
 - **Violencia institucional:** actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discrimina o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

- **Violencia feminicida:** forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos en el ámbito público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de violencia.

En específico, en cuanto a la modalidad de violencia laboral, en la cual se encuentran el hostigamiento sexual y acoso sexual, señala que las entidades federativas deben tomar en consideración lo siguiente:

- Establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y de docencia.
- Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes cometan hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Promover y difundir que el hostigamiento sexual y acoso sexual son delitos.
- Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

En cuanto al ámbito local, el artículo 21 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas establece la obligación de todas las autoridades, desde el ámbito de sus competencias, de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que las leyes en la materia establezcan.

La Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas en el artículo 23, fracción IX, considera como causas de suspensión temporal de las y los trabajadores, la sanción disciplinaria que dicte la o el titular de la dependencia o entidad de que se trate, por faltas cometidas en el desempeño del servicio y que no ameriten el cese definitivo.

Asimismo, el artículo 29, párrafo segundo, fracciones I, II, VI, XI y XII, disponen que son causas de rescisión de la relación laboral de trabajo las siguientes:

- Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; en actos de violencia, discriminación o acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos.
- Que se cometa cualquiera de los actos anteriores y como consecuencia se altere la disciplina en el lugar de trabajo.
- Que se desobedezcan las órdenes dictadas por las y los superiores.
- Que se incurra en conductas lascivas verbales o físicas.
- Que se cometan conductas igualmente graves a las anteriores, y con consecuencias semejantes.

En ese sentido, el artículo 89 del Manual General de Políticas y Lineamientos de Recursos Humanos, dispone que ante irregularidades o faltas de las y los trabajadores, las coordinaciones administrativas y áreas jurídicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Zacatecas deberán levantar actas circunstanciadas. Además, el artículo 90 prevé como sanciones: a) amonestación verbal o escrita; b) suspensión, y c) separación definitiva del servicio.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, en su artículo 50 prevé la obligación del Estado, a través de las autoridades competentes, de implementar acciones idóneas para la prevención, atención, protección y asistencia a las mujeres víctimas de cualquier tipo o modalidad de violencia.

Al igual que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esta ley establece diversos tipos de violencia: a) física; b) psicológica; c) sexual; d) económica; e) patrimonial, y f) política.

Dentro del tipo de violencia sexual, se consideran las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual. Asimismo, prevé como modalidades de violencia (artículo 10):

- Familiar
- Laboral o docente
- Comunidad
- Institucional
- Política
- Digital
- Obstétrica
- Femicida

Finalmente, el Código Penal para el Estado de Zacatecas en sus artículos 233 y 233 ter, definen el acoso sexual y hostigamiento sexual de la siguiente manera:

- Comete el delito de acoso sexual, quien lleve a cabo conductas verbales, no verbales, físicas o varias de ellas, de carácter sexual y que sean indeseables para quien las recibe, con independencia de que se cause o no un daño a su integridad física o psicológica.
- Comete el delito de hostigamiento sexual quien con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.

Con base en todo lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien en expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE ZACATECAS.

Artículo único. Se emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual del Gobierno del Estado de Zacatecas, para quedar como sigue:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Objeto

Artículo 1. El presente Protocolo está dirigido a las dependencias y entidades de la administración pública estatal y tiene por objeto establecer medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el gobierno del estado de Zacatecas.

Aplicación

Artículo 2. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el

Estado Mexicano sea Parte; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley General de Acceso de las Mujeres; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas; Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; Código Penal para el Estado de Zacatecas y demás disposiciones aplicables.

Objetivos específicos

Artículo 3. Son objetivos específicos del presente Protocolo los siguientes:

- I. Establecer las medidas para promover un clima laboral libre de violencia de género; para la prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Zacatecas;
- II. Enunciar los principios de actuación en la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual;
- III. Enumerar las medidas cautelares y de protección para víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual, y
- IV. Definir los mecanismos y autoridades competentes para la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual.

Glosario

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

- I. **APE:** administración pública del estado de Zacatecas;
- II. **CDHEZ:** Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas;
- III. **CEAIVZ:** Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Zacatecas;
- IV. **Código Penal:** Código Penal para el Estado de Zacatecas;
- V. **Estereotipos de género:** es una visión generalizada, preconcepción o asignación de los atributos o características de las y los miembros de un grupo o un género en particular y sobre los roles que deben cumplir en la sociedad;
- VI. **FGJEZ:** Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas;
- VII. **Ley de Acceso:** Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas;
- VIII. **Ley de Atención a Víctimas:** Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas;
- IX. **Ley de la Comisión:** Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas;
- X. **Ley del Servicio Civil:** Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas;
- XI. **Ley General:** Ley General de Responsabilidades;
- XII. **Ley General de Acceso:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- XIII. **OIC:** Órganos Internos de Control;
- XIV. **Perspectiva de género:** metodología que permite identificar, cuestionar y valorar las prácticas, acciones y cualquier forma que constituya discriminación y desigualdad por razones de género;
- XV. **Secretaría:** Secretaría de la Función Pública;
- XVI. **SEMujER:** Secretaría de las Mujeres;
- XVII. **Servidores y servidoras públicas:** las personas que desempeñan un cargo, empleo o comisión en la administración pública del estado de Zacatecas;

- XVIII. **Usuarías y usuarios:** las personas que soliciten atención o servicios a las dependencias y entidades de la APE;
- XIX. **Víctima:** persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito, y
- XX. **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión, basada en su género, 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

DEFINICIÓN, CONDUCTAS Y SUJETOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acoso sexual

Definición jurídica como forma de violencia

Artículo 5. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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, según lo previsto por los artículos 9, fracción III, párrafo cuarto de la Ley de Acceso, y 13, párrafo segundo de la Ley General de Acceso.

Acoso sexual

Definición jurídica como delito

Artículo 6. El acoso sexual es un delito que se configura mediante conductas verbales, no verbales, físicas o varias de ellas, de carácter sexual y que sean indeseables para quien las recibe, con independencia de que se cause o no un daño a su integridad física o psicológica, según lo establecido por el artículo 233 del Código Penal.

Conductas que pueden constituir

acoso sexual

Artículo 7. Las conductas de acoso sexual, de acuerdo a su definición jurídica, se manifiestan en contra de la sexualidad de una persona y sin su consentimiento. Algunas de las formas en las que puede presentarse, de manera enunciativa, son las siguientes:

- I. **Verbales:** comentarios sobre el cuerpo de una persona; bromas o insultos sobre el cuerpo y vida privada de una persona; ofensas, amenazas o insistencia a invitaciones personales;
- II. **No verbales:** silbidos, gestos con connotación sexual, presentación de imágenes u objetos sexuales; correos o mensajes con expresiones sexuales, y
- III. **Físicas:** tocamientos, acercamientos, empujones y cualquier forma que implique contacto indeseado.

Hostigamiento Sexual Definición jurídica como forma de violencia

Artículo 8. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se constituye como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, según lo previsto por los artículos 9, fracción III, párrafo tercero, y 13, párrafo primero de la Ley General de Acceso.

Hostigamiento Sexual Definición jurídica como delito

Artículo 9. El hostigamiento sexual es un delito que se comete cuando una persona, con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o cualquiera otra que implique subordinación, de conformidad con lo establecido por el artículo 233 ter del Código Penal.

Conductas que pueden constituir hostigamiento sexual

Artículo 10. Las conductas de hostigamiento sexual, de acuerdo a su definición jurídica, se manifiestan en contra de la sexualidad de una persona, sin su consentimiento y con la presencia de una relación de subordinación. Algunas de las formas en las que puede presentarse, de manera enunciativa, son las siguientes:

- I. **Verbales:** condicionamiento de aceptar una invitación a salir o de realizar actos de tipo sexual a cambio de ejercer las actividades laborales encomendadas, de acceder a otro empleo, cargo o comisión, o mejores condiciones laborales; comentarios sobre el cuerpo de una persona; bromas o insultos sobre el cuerpo y vida privada de una persona; ofensas, amenazas o insistencia en invitaciones personales;
- II. **No verbales:** silbidos, gestos con connotación sexual, presentación de imágenes u objetos sexuales; correos o mensajes con expresiones sexuales, y
- III. **Físicas:** tocamientos, acercamientos, empujones y cualquier forma que implique contacto indeseado.

Sujetos

Artículo 11. El acoso y hostigamiento sexual puede ser cometido por:

- I. Servidoras y servidores públicos en el ejercicio de su cargo comisión o empleo en contra de otras servidoras o servidores públicos, y
- II. Servidoras y servidores públicos en el ejercicio de su cargo comisión o empleo, en contra de usuarias o usuarios a los que se les brinde atención o servicio.

CAPÍTULO III MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Corresponsabilidad para implementar medidas de prevención

Artículo 12. Las dependencias y entidades de la APE deberán implementar medidas para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; propiciar un clima laboral libre de violencia de género, y prevenir conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Medidas de prevención que se deberán implementar

Artículo 13. Las dependencias y entidades de la APE deberán realizar al menos las siguientes medidas preventivas:

- I. **Pronunciamiento de “Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual”.** Consistente en un posicionamiento público y al interior de la dependencia o entidad de que se trate, para informar lo siguiente:
 - a) El compromiso de prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento sexual;
 - b) Las definiciones de acoso sexual y hostigamiento sexual;
 - c) La prohibición de cometer acoso sexual y hostigamiento sexual por parte de las y los servidores públicos, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión entre servidoras y servidores públicos, y
 - d) Las áreas e instituciones responsables de atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento sexual, conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

- II. **Actividades de difusión:**
 - a) Difundir el pronunciamiento de “Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual” en las redes sociales y al interior de cada dependencia y entidad que lo emita;
 - b) Promover una cultura institucional de igualdad y libre de violencia al interior de las dependencias y entidades de la APE, y
 - c) Colocar en lugares visibles para las y los servidores públicos de la APE, así como usuarias y usuarios, información sobre las definiciones, conductas y sujetos del acoso sexual y hostigamiento sexual, así como de las vías, áreas y autoridades para denunciar.

- III. **Actividades de capacitación:** Asegurar la sensibilización y capacitación de servidoras y servidores públicos encargados de la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en la APE.

CAPÍTULO IV MECANISMOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Artículo 14. En la atención y sanción que las autoridades competentes brinden a las víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual, deberán observar los siguientes principios:

- I. **Buena fe:** no se deberá criminalizar o responsabilizar a las víctimas por los hechos ocurridos;
- II. **Confidencialidad:** se deberán proteger los datos personales de las víctimas;
- III. **Dignidad:** implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos;
- IV. **Debida diligencia:** la actuación de las autoridades dentro del tiempo razonable;
- V. **Igualdad:** acceso igualitario al mismo trato, oportunidad y condiciones, sin distinción del género;
- VI. **No discriminación:** es la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio o protección de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.
- VII. **No revictimización:** no se deberán imponer condiciones que agraven la situación de la víctima, ni obstaculice e impida el ejercicio de sus derechos, o que exponga a un nuevo daño;
- VIII. **Máxima protección:** se deberá velar por la más amplia protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas, y
- IX. **Transparencia:** todas las acciones, mecanismos y procedimientos que se realicen, en el ejercicio de las atribuciones, deberán garantizar el ejercicio a la información, así como el seguimiento y control correspondiente.

SECCIÓN II MECANISMOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

Definición de atención

Artículo 15. La atención de víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual se define como el servicio que se otorga a aquellas personas que acuden a un lugar específico a solicitar un apoyo, orientación o para la presentación de una queja o denuncia.

Autoridades competentes

Artículo 16. Son autoridades competentes para brindar atención a víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual, de acuerdo a sus atribuciones, las siguientes:

- I. **Secretaría y OIC:** mediante denuncia presentada en contra de particular, servidor o servidora pública en el ejercicio de un cargo, comisión o empleo, por las faltas administrativas contempladas en la Ley General.
- II. **Dependencias y entidades de la APE:** mediante escrito presentado a través de las áreas jurídicas y administrativas, por el incumplimiento a las obligaciones de las y los

- trabajadores, o las causas de suspensión y terminación de la relación laboral establecidas en la Ley del Servicio Civil, o en su caso en la Ley Federal del Trabajo;
- III. **FGJEZ:** mediante denuncia verbal o escrita por la comisión de los delitos establecidos en el Código Penal, presentada a través de las Agencias del Ministerio Público, o el Centro de Justicia para las Mujeres;
- IV. **CDHEZ:** mediante queja escrita o verbal, por la violación de derechos humanos cometida por servidoras y servidores públicos, conforme a lo establecido por la Ley de la Comisión, y
- V. **CEAIVZ:** brinda atención, asistencia y asesoría a las víctimas de delitos y violación de derechos humanos, aunque no cuenta con atribuciones para emitir sanciones, conforme a lo establecido por la Ley de Atención a Víctimas y la Ley General de Víctimas.

Sanciones derivadas de denuncias presentadas ante la Secretaría y OIC

Artículo 17. La Secretaría y los OIC tienen competencia para imponer sanciones, únicamente por cuanto hace a las faltas consideradas por la Ley General como no graves, las que, en su caso, podrán consistir en amonestación pública o privada, suspensión, destitución o inhabilitación temporal.

Respecto de las faltas calificadas como graves en los términos la Ley General, o tratándose de actos u omisiones cometidos por un mismo servidor o servidora pública calificados tanto como graves y no graves, es el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Zacatecas, quien tiene atribuciones para que, una vez recibido el expediente que le remita la Secretaría, resuelva sobre la imposición de sanciones que podrán consistir en suspensión, destitución, sanción económica o inhabilitación temporal.

Sanciones derivadas de escritos presentados ante las áreas jurídicas y administrativas de las dependencias y entidades de la APE

Artículo 18. Las áreas jurídicas, en coordinación con las áreas administrativas de las dependencias y entidades de la APE, de conformidad con sus atribuciones, podrán instaurar procedimientos administrativos en los términos de la Ley del Servicio Civil o en su caso, de la Ley Federal del Trabajo que podrán derivar en sanciones consistentes en amonestación, suspensión o rescisión de la relación laboral.

Sanciones derivadas de denuncias presentadas ante la Fiscalía

Artículo 19. Derivado de las denuncias que se presenten ante la FGJEZ, a través de las agencias del ministerio público o el Centro de Justicia para las Mujeres, en su caso, se podrán imponer sanciones consistentes en prisión o multa.

Sanciones derivadas de quejas presentadas ante la CDHEZ

Artículo 20. La CDHEZ, derivado de las quejas que reciban, tiene atribuciones para la imposición de recomendaciones públicas no vinculantes.

SECCIÓN III MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

Seguridad y protección de víctimas

Artículo 21. Las y los titulares de las dependencias y entidades de la APE deberán procurar la seguridad e integridad de las víctimas de acoso sexual y hostigamiento, mediante la implementación de las medidas cautelares y de protección que contemplen las disposiciones jurídicas aplicables, considerando:

- I. El riesgo o peligro existente;
- II. La seguridad de la víctima, y
- III. Los elementos con que se cuente.

Medidas cautelares en materia de responsabilidades administrativas

Artículo 22. Dentro de los procedimientos que deriven de las denuncias presentadas ante la Secretaría y los OIC, la autoridad sustanciadora podrá dictar las siguientes medidas cautelares que en los términos de la Ley General:

- I. Eviten el ocultamiento o destrucción de pruebas;
- II. Impidan la continuación de los efectos perjudiciales de la presenta falta administrativa;
- III. Eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa, y
- IV. Eviten un daño irreparable a la Hacienda Pública o el patrimonio.

Medidas preventivas en materia laboral

Artículo 23. Dentro de los procedimientos que realicen las áreas jurídicas en coordinación con las áreas administrativas de la APE, las y los titulares de las dependencias y entidades podrán dictar de manera inmediata medidas preventivas, con el objeto de restringir el contacto y acercamiento de la persona señalada como agresora a la víctima.

Medidas de protección en materia penal

Artículo 24. Dentro de los procedimientos instaurados por denuncias presentadas ante la FGJEZ, las víctimas tienen derecho a solicitar las medidas de protección, providencias precautorias y medidas cautelares contempladas en los artículos 137 y 138 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

Medidas en materia de derechos humanos

Artículo 25. Dentro de los procedimientos por quejas presentadas ante la CDHEZ, se podrán dictar recomendaciones que redunden en mejorar la protección de los derechos humanos en los términos de la Ley de la Comisión.

TRANSITORIOS

Artículo primero. El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial, órgano de gobierno del estado de Zacatecas.

Artículo segundo. Las dependencias y entidades de la administración pública del estado de Zacatecas deberán emitir, en un término que no exceda de 5 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente protocolo, el pronunciamiento de "Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual".

Para tal efecto, la Secretaría de la Función Pública, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, hará llegar a las dependencias y entidades el formato autorizado de pronunciamiento.

Artículo tercero. Durante los 30 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente instrumento la Secretaría de la Función Pública implementará acciones de capacitación para la aplicación del Protocolo en la administración pública.

EN EJERCIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 85 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS SE EXPIDE EL PRESENTE ACUERDO PARA SU DEBIDA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA. DADO EN EL DESPACHO DEL PODER EJECUTIVO A LOS VEINTICINCO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE. **GOBERNADOR DEL ESTADO.- ALEJANDRO TELLO CRISTERNA. SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.- JEHÚ EDUÍ SALAS DÁVILA. SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.- GABRIELA ALEJANDRA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ.** Rúbricas.