Zacatecas, Zac., a 12 de junio de 2024

PRONUNCIAMIENTO

La Secretaría de Administración

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Zacatecas, a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a la Ley General de Responsabilidades Administrativas de las Personas Servidoras Públicas, a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas, al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Acoso Sexual y Hostigamiento sexual del Gobierno del Estado de Zacatecas; al Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Zacatecas, al Código de Conducta de la Secretaría de Administración, se emite el presente pronunciamiento.

Considerando

Que los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con disposiciones de instrumentos internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 2, 6 y 7); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 3, 6 y 7) constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo. Frente a éste surge un cúmulo de obligaciones para el Estado mexicano cuyo objetivo es garantizar que los espacios laborales (de instituciones públicas, privadas, autónomas o cualquiera otra bajo su jurisdicción) estén libres de violencia y de discriminación. En correspondencia con ese marco general, otras normas del sistema jurídico mexicano desarrollan otros elementos de aquel derecho y las obligaciones estatales correlativas al mismo, tales como: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; y en concordancia con el artículo 21 párrafo tercero de la Constitución Política del

Estado Libre y Soberano de Zacatecas, donde señala que todas las autoridades del Estado, en el ámbito de competencia, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En ese contexto, la Nueva Gobernanza tiene la tarea, de la regeneración del tejido social y la recuperación de la confianza colectiva, tal como está plasmado en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, y acorde a la Política Estatal Anticorrupción, el estímulo a la denuncia es un pilar clave para acabar con la impunidad y fortalecer el Estado de Derecho, razón por lo cual, el Gobierno del Estado, a través de la Secretaría de la Mujer, y Secretaría de la Función Pública del Estado de Zacatecas, generan una actualización normativa, plasmada en un protocolo con el fin de eliminar de los espacios laborales conductas de hostigamiento y acoso, sexual o laboral, además de promover una cultura de prevención y atención

Que el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral son manifestaciones de violencia que afectan a los servidores públicos y que derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

En tal consecuencia el Estado a través de las Dependencias y Entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean personas Denunciantes de conductas acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o servicio.

Creando para ello los instrumentos jurídicos que sean necesarios para lograr el equilibrio social y la tranquilidad dentro de los espacios de trabajo, lo cual se traducirá en un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos y de los usuarios.

Por lo que, de conformidad al Acuerdo por el que se emite El Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas se entiende que:

Acoso sexual: es una forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse por una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de

quien la realiza que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares o hacia las personas prestadoras servicio social o prácticas profesionales, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculada a la relación laboral de la Dependencia o Entidad y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Hostigamiento sexual: 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;

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega, con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. Se puede presentar en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral. Se realiza conforme a los siguientes tipos:

a) Horizontal: Entre pares y quien acosa, ocupa un nivel similar o equivalente en la estructura organizacional; y

b) Vertical ascendente: Cuando una persona en posición jerárquica inferior en la estructura organizacional, acosa a otra en una posición superior.

Hostigamiento Laboral: El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad;

En tal contexto, corresponde a las y los servidores públicos cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas.

Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con responsabilidad, pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto a los derechos humanos.

Ante esta realidad la Secretaría de Administración en el Estado. „ a través de mi representación, hace explícito su pronunciamiento de **“Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual y/o laboral”**, que deberá observarse al interior de la entidad, y por el cual todos los servidores públicos deberán conducirse con irrestricto respeto a los derechos Humanos de sus compañeros y usuarios.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Secretaría quedan prohibidas las siguientes conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;

c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;

d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;

e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;

j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;

k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;

l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseas ni solicitadas por la persona receptora;

o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;

p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;

q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas; o

Cualquier otra análoga que se contemple en la legislación aplicable

De igual manera en relación a conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento laboral, se prohíbe:

a) Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera;

b) Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo;

c) Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, Inclusive con cámaras de video violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, etc.);

d) Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente burlarse de posibles discapacidades de una persona;

e) La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir;

f) Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente;

g) Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.

h) Proferir gritos o insultos;

i) Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona;

j) Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna; o

k) Cualquier otra análoga que se contemple en la legislación aplicable.

Mediante este pronunciamiento la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configura sanciones de distinta naturaleza.

Por lo que por este medio, se exhorta a todas las personas servidoras públicas que integramos la Secretaría de Administración para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios contenidos en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

Así mismo, la Secretaría de Administración suscribe este compromiso activo para erradicar las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral. Por ello, contamos con personas consejeras y un Comité de Ética para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten bajo los principios pro persona, de confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de

represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

A T E N T A M E N T E

DRA. VERÓNICA YVETTE HERNÁNDEZ LÓPEZ DE LARA
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN