



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 CXXXIV

Núm. 40

Zacatecas, Zac., sábado 18 de mayo de 2024

SUPLEMENTO

3 AL No. 40 DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO
CORRESPONDIENTE AL DÍA 18 DE MAYO DE 2024

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.



Zacatecas

DIRECTORIO

DAVID MONREAL ÁVILA
GOBERNADOR DEL ESTADO

ANGEL MANUEL MUÑOZ MURO
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, su edición es únicamente en versión electrónica y tiene validez oficial, según lo establece el decreto 271, publicado el 18 de marzo del año 2023, contiene **Sello Digital**, **Firma Electrónica** y **Código QR** para su verificación.

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

- El documento debe ser original.
- Debe contener sello y firma de quien lo expide.
- Que la última publicación que indica el texto a publicar, debe tener un margen mínimo de dos días hábiles a la fecha de la audiencia, cuando esta exista.
- Efectuar el pago correspondiente de la publicación en la oficina recaudadora de la Secretaría de Finanzas.

La recepción de documentos a publicar se realiza de 8:30 a 15:30 Hrs. En días hábiles.

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

Domicilio:
Circuito Cerro del Gato, Edificio I Primer Piso
Col. Cd. Administrativa CP. 98160
Zacatecas, Zac.
Tel. 492 4915000 Ext. 25191

LIC. DAVID MONREAL ÁVILA, GOBERNADOR DEL ESTADO DE ZACATECAS, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIERE EL PÁRRAFO TERCERO DEL ARTÍCULO 1 Y PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; EL PÁRRAFO TERCERO DEL ARTÍCULO 21, ARTÍCULOS 72, 73, Y FRACCIONES I, II, XXXII DEL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS; LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 15 Y LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 35 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE ZACATECAS, FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 69 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS Y

ANTECEDENTES:

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.

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.

De igual manera 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, proporcionar herramientas para su canalización a instancias donde se perseveren recursos judiciales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, las cuales no deben constituir en ningún caso una forma de revictimización.

Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración pública, así como del personal a cargo de la aplicación de las políticas sociales y laborales en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer.

De acuerdo al Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado el 11 de septiembre de 1961, establece la obligación del Estado mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con la finalidad de eliminar cualquier discriminación.

En concordancia con el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificado el 06 de julio del 2022 a través del cual el Estado mexicano reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Las disposiciones de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establecen que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con

la víctima independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña el autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por ello deben de implementarse acciones para prevenir y atender ese tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

La Ley Federal del Trabajo en el art. 3 y 3 bis prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.

En lo local la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas prevé la figura del Hostigamiento sexual, como una causal de recisión sin responsabilidad para el patrón, y a su vez impone la obligación de emitir el protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

CONSIDERANDO:

Que 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, por lo que a través de la Secretaría de la Función Pública, atendiendo a los ejes transversales como lo son el de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, y la Anticorrupción y Cero Impunidad observa la necesidad de establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, desde una perspectiva de género y con base a los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, dando como resultado un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y/o reparar esas conductas, garantizando el acceso a las personas a una vida libre de violencia en el servicio público estatal.

Que 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, para la elaboración del presente protocolo, se realizó una mesa de trabajo en la que participó la Secretaría de las Mujeres, el Tribunal de Justicia Electoral del Estado de Zacatecas, la Fiscalía Especializada en Atención de Delitos contra las Mujeres por Razones de Género, la Fiscalía Especializada en Derechos Humanos, Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, el Instituto Nacional Electoral, la Unidad Especializada en Atención de Asuntos de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, el Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción y el Instituto Electoral del Estado de Zacatecas. En la que se compartieron e intercambiaron experiencias sobre las políticas y mecanismos de articulación institucional, mejores prácticas en investigación, substanciación y resolución, el primer contacto y la experiencia práctica en atención a casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral motivos por los cuales, la Secretaría de la Función Pública realizó un análisis exhaustivo de distintos ordenamientos jurídicos de numerosas instituciones tanto a nivel estatal como nacional, dando como resultado el presente protocolo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado tengo a bien emitir el siguiente:

**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**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, en las Dependencias y Entidades de la administración pública del Estado de Zacatecas, desde la perspectiva de género en observancia de los derechos humanos.

Artículo 2. Son objetivos del presente protocolo:

1. Establecer las bases de actuación para la implementación de los procedimientos de atención, investigación y calificación de las faltas y responsabilidades administrativas a cargo de la Secretaría de la Función Pública y de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y Entidades, para que se atiendan las denuncias y en su caso se sancionen a las personas servidoras públicas de las Dependencias y Entidades, señaladas como responsables de conductas acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
2. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
3. Establecer las bases por las cuales la Secretaría de la Función Pública y los Órganos Internos de Control podrán recibir e investigar denuncias por hechos relativos a conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, cometidos por personas servidoras públicas del Gobierno del Estado y, en su caso, emitir las sanciones que correspondan en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;
4. Definir mecanismos para orientar a la Persona Denunciante en la presentación de denuncias, así como, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes en materia de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
5. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral; y
6. Llevar un registro de las denuncias presentadas, en la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la Secretaría de la Función Pública, de los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en el servicio público, a fin de compartirlo con los Comités de Ética y Comités para la Igualdad de las Dependencias y Entidades según corresponda, para fines de su competencia en materia de prevención, inhibición y erradicación de tales conductas.

Artículo 3. El presente protocolo es aplicable a todas las personas servidoras públicas que forman parte del Poder Ejecutivo Estatal y su aplicación deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia de responsabilidades administrativas, laboral o penal.

Se incluyen también 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.

Artículo 4. 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.

Artículo 5. Se deberán aplicar las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa respecto de la información que se genere por la aplicación del presente protocolo, con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa; la información será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 6. El lenguaje empleado en este Protocolo no busca generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Artículo 7. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

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 este 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;

Protocolo: 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.

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

Código de Ética: El Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Zacatecas;

Comité: A los Comités de Ética de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Zacatecas;

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la Persona Denunciante, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación que proceda conforme a derecho por parte de las autoridades;

Debido proceso: El conjunto de las garantías judiciales consagradas por los artículos 17 y 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y establecidas en el artículo 8.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos, tales como la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, derecho a un intérprete, derecho de saber que se le imputa o se le demanda, derecho a ofertar pruebas y a interrogar testigos (principio de contradicción), derecho a la no autoincriminación, así como el derecho de recurrir ante el tribunal de justicia administrativa. Los anteriores derechos se deberán aplicar en igualdad de circunstancias a las partes;

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Autoridad Investigadora de la Secretaría o del Órgano Interno de Control competente, por la Persona Denunciante, o anónimamente, que implican conductas de violencia física, psicológica, sexual y laboral (como el acoso y el hostigamiento), en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas de la Administración Pública en ejercicio de sus funciones;

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

Esteriotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;

Órgano Interno de Control: La unidad administrativa de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Zacatecas, responsable de investigar, substanciar y sancionar las faltas administrativas cometidas por las personas servidoras públicas en el ámbito de su competencia, encargada de prevenir, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno, competente para aplicar la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

Primer contacto: El momento en el cual, la Persona Denunciante de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre la atención de su caso, por parte de la Persona Consejera designada por la Secretaría de la Función Pública;

Persona Consejera: La persona designada en términos del artículo 17, que orientará y acompañará a la Persona Denunciante por acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las Dependencia y Entidades;

Persona Denunciante: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos por hechos cometidos en su agravo por conductas de violencia física, psicológica y sexual.

Se incluyen también 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.

Registro: El Registro en el sistema integral de denuncias y responsabilidades que estará a cargo de la Coordinación General de Órganos Internos de Control, de los expedientes integrados derivado de conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la Persona Denunciante o persona Denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de atención y sanción de conductas de violencia física, psicológica, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;

Secretaría: A la Secretaría de la Función Pública;

Artículo 8. Las personas servidoras públicas pueden constituir acoso y hostigamiento sexual al realizar las conductas que se señalan a continuación de manera enunciativa más no limitativa:

- 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 deseadas 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
- r) Cualquier otra análoga que se contemple en la legislación aplicable.

Artículo 9. Conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento laboral, atendiendo a la posición jerárquica que tenga la persona servidora pública que las realiza:

- 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, etcétera);
- 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.

Artículo 10. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

Artículo 11. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Secretaría de la Función Pública y dentro del Órgano Interno de Control en las Dependencias y Entidades, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas de la Secretaría de la Función Pública y de los Órganos Internos de Control en las Dependencias y Entidades deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas de violencia física, psicológica, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere esta prohibición.

Artículo 12. Lo no previsto en el presente Protocolo, se observará en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de

Responsabilidades Administrativas, la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas y la Ley para Prevenir y Erradicar Toda Forma de Discriminación en el Estado de Zacatecas.

Artículo 13. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo corresponderá a la Secretaría de la Función Pública, y a los Órganos Internos de Control de acuerdo a la problemática correspondiente y con base en los Principios Generales de Derecho.

CAPÍTULO II DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Artículo 14. Para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, las Dependencias y Entidades deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

II. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, las cuales deberán ser brindadas a través de la Secretaría en coordinación con la Secretaría de las Mujeres;

III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y en su caso para la certificación de las personas consejeras;

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

V. Fomentar la capacitación y certificación en temas relacionados a impulsar la igualdad laboral y la no discriminación;

VI. Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para identificar conductas que impliquen acoso y hostigamiento sexual y/o laboral; y

VII. Proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 15. El pronunciamiento que se refiere el artículo anterior deberá contener:

I. Nombre de la institución;

II. Fundamento normativo;

III. Considerandos;

IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

- a)** Explicitar el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier forma de violencia en contra de mujeres u hombres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

- b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- c) Definir el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral de conformidad con lo establecido en este Protocolo y demás disposiciones aplicables;
- d) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal;
- e) El pronunciamiento debe explicitar la prohibición de estas conductas a todas las personas que desempeñen empleo cargo o comisión dentro de la Administración Pública Estatal;
- f) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- g) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar 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, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el artículo 10 de este Protocolo;
- h) Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- i) Firma de la persona titular de la institución; y

V. Lugar y fecha de emisión.

Artículo 16. Todas las Dependencias y Entidades, por conducto de sus áreas jurídicas y sus Comités, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención, atención y erradicación de conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de las Dependencias o Entidades, así como en sus portales institucionales.

CAPÍTULO III PERSONA CONSEJERA

Artículo 17. La Persona Consejera designada por la Secretaría, es el Primer Contacto para recibir, orientar y acompañar a la Persona Denunciante de conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, quien la orientará sobre las instancias para denunciar dichas conductas; la auxiliará en la narrativa de los hechos para garantizar que la denuncia contenga información de tiempo, modo y lugar, así como las pruebas con que cuente para corroborar los hechos denunciados; además la orientará para que presente su denuncia ante el Órgano Interno de Control correspondiente.

Artículo 18. La Persona Consejera deberá identificar si la Persona Denunciante, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, por lo que deberá de canalizar a ésta, a las instancias correspondientes. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Persona Denunciante.

Artículo 19. La Secretaría podrá celebrar convenios de colaboración con los Entes que puedan proporcionar de manera gratuita las intervenciones enunciadas en el artículo anterior.

Artículo 20. La Persona Consejera garantizará a la Persona Denunciante, secrecía y confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Persona Denunciante, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 21. La Secretaría, emitirán una convocatoria abierta dirigida a servidores públicos, para elegir a quien se desempejarán como Persona Consejera, cargo que será honorífico dentro de las instalaciones de las Dependencias o Entidades.

Para participar en la convocatoria para ser Persona Consejera a la que se refiere este Protocolo se requiere por lo menos:

- I. Ser ciudadana o ciudadano mexicano en pleno goce y ejercicio de sus derechos;
- II. Tener por lo menos 2 años de antigüedad dentro del servicio público;
- III. Contar preferentemente, con licenciatura en derecho, o bien, con experiencia en derechos humanos, atención a la violencia contra las mujeres, igualdad de género o afines; y
- IV. No haber sido sancionado conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas o recibido alguna recomendación por parte del Comité por vulneraciones al Código Ética;

El tiempo que durará la designación como persona consejera será de 2 años.

Artículo 22. Las personas consejeras llevarán a cabo sus actividades sin que se vean afectadas o disminuidas las funciones que desempeñen dentro de la Dependencia o Entidad, por el acompañamiento que conlleva el cargo, o en su caso, por las capacitaciones y funciones que efectúen.

Artículo 23. La Persona Consejera designada por la Secretaría, para realizar su función deberá contar preferentemente con capacitaciones y competencias en materia de derechos humanos, perspectiva de género, violencia y temas a fines o relacionados con este protocolo, las cuales deberán ser gestionadas con instituciones educativas y de carácter público. Con estas competencias se garantiza que la persona consejera cuente con los conocimientos, actitudes y habilidades para brindar un adecuado acompañamiento a las personas Denunciantes.

La Persona Consejera designada por la Secretaría, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos de conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- b) Respetar la expresión de sentimientos y emociones, sin emitir recomendaciones ni juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la Persona Denunciante con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva; y
- j) Escuchar de forma activa.

Artículo 24. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Persona Denunciante para que reciba la atención especializada que corresponda.

II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias, independientes de la Secretaría de la Función Pública y del Órgano Interno de Control, que son competentes para conocer y atender tales conductas;

III. Auxiliar a la Persona Denunciante en la narrativa de los hechos al formular su denuncia ante la Secretaría de la Función Pública o ante el Órgano Interno de Control, según corresponda;

IV. Atender las solicitudes del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Secretaría de la Función Pública, o del Titular del Órgano Interno de Control según corresponda;

VI. Hacer del conocimiento por escrito a la Secretaría de la Función Pública o al Titular del Órgano Interno de Control, cuando alguna persona servidora pública del Ente, se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;

VII. Brindar orientación y acompañamiento a la Persona Denunciante conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

VIII. Deberán turnar para investigación, las Denuncias de las que tengan conocimiento en la atención directa del Primer contacto, en un plazo no mayor a tres días hábiles;

IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Persona Denunciante se identifican conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral; descritas en este Protocolo para orientar adecuadamente a la Persona Denunciante;

X. Informar a la Persona Denunciante sobre las diferentes vías de denuncia de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;

XI. Recomendar en caso de ser necesario se otorguen medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la Persona Denunciante;

XII. Orientar a la persona víctima respecto de la posibilidad de los beneficios que dispone la Ley General de Víctimas en materia de reparación integral y medidas de ayuda inmediata; y

XIII. Orientar a la persona víctima respecto de la posibilidad de solicitar los beneficios que dispone la Ley General de Víctimas prevista en el artículo 12, fracción II, en materia de reparación de daño.

Artículo 25. La Persona Consejera designada por la Secretaría, deberá capacitarse de manera permanente, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Secretaría en coordinación con la Secretaría de las Mujeres.

Artículo 26. La Secretaría propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

CAPÍTULO IV ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 27. La Secretaría en Coordinación con la Secretaría de las Mujeres deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados o en su caso certificaciones para la Persona Consejera, Comités, integrantes de la Secretaría de la Función Pública y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Artículo 28. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias y Entidades sobre su personal, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezcan la Secretaría y la Secretaría de las Mujeres.

Artículo 29. La Secretaría de las Mujeres pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, igualdad laboral, no discriminación y de primeros auxilios psicológicos así como de prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

Artículo 30. La Secretaría, con la intervención de otras Instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría de las Mujeres, describirá y evaluará las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación. El servicio de evaluación deberá ser gratuito.

CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE CONDUCTAS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL

Artículo 31. La Persona Denunciante dentro de las Dependencias y Entidades podrá acudir a cualquiera de las siguientes:

- I. Primer Contacto La Secretaría de la Función Pública,
- II. Primer Contacto del Órgano Interno de Control;
- III. Persona consejera; y
- IV. Al Comité de Ética de la Dependencia o Entidad que corresponda.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Persona Denunciante elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 32. La Persona Denunciante podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 33. La Persona Denunciante podrá solicitar orientación a la Persona Consejera, para narrar los hechos, la cual deberá constar por escrito y estar firmada por la Persona Denunciante.

CAPÍTULO VI INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL

Sección Primera DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

Artículo 34. Las denuncias sobre casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la Persona Consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la Persona Denunciante presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y canalizarla a las instancias correspondientes en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 35. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. Para los casos que no sean de su competencia deberá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad competente.

Artículo 36. El Comité, revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la Persona Denunciante a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 37. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 38. El Comité podrá brindar orientación a la Persona Denunciante sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Artículo 39. El Comité deberá capturar las denuncias en el registro, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que al efecto determine la Secretaría.

Sección Segunda DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

Artículo 40. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan la Secretaría o en su caso la normatividad en la materia. Su presentación podrá realizarse:

- I. Por la Persona Denunciante, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- II. Por el Comité.

Artículo 41. La autoridad investigadora que asuma la competencia realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos; y
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral, psicológico o sexual, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 42. La investigación iniciará ante la autoridad competente, a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la Persona Denunciante.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Persona Denunciante o persona Denunciante a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 43. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Persona Denunciante no sufra un mayor agravio derivado de la inadecuada atención institucional.

Artículo 44. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada, brindando prioridad de atención a éstas por sobre aquellos asuntos que no representen un mayor daño.

Artículo 45. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios de prueba que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, datos, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 46. Una vez admitido el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la autoridad substanciadora priorizará la atención de los casos relacionados con acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

CAPÍTULO VII DE LA SOLICITUD DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 47. El Comité, la Autoridad Investigadora del OIC, o en su caso la Secretaría, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, podrá emitir recomendación a fin de que se establezcan las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la Persona Denunciante, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

En los casos en los que no sea posible la implementación de medidas de protección, el ente deberá justificar plenamente los motivos que le impiden atender la recomendación y proponer en su caso, acciones tendientes a evitar la re victimización de la Persona Denunciante.

Estas medidas estarán vigentes hasta que la autoridad competente determine la existencia o inexistencia de la falta.

Artículo 48. La Persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante el Comité, la Autoridad Investigadora o en su caso la Secretaría.

Artículo 49. Las Entidades y Dependencias por conducto de las áreas administrativas competentes deberán adoptar las medidas de protección que se dicten de acuerdo a las recomendaciones que para tal efecto emitan el Comité, la Autoridad Investigadora o en su caso la Secretaría.

Artículo 50. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores (sin que esto represente una afectación) ya sea de la Persona Denunciante o de la persona Servidora Pública Señalada como responsable;

II. La autorización a efecto de que la Persona Denunciante realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

III. La restricción a la persona Servidora Pública Señalada como responsable para tener contacto o comunicación con la Persona Denunciante; y

IV. Canalizar y orientar a la Persona Denunciante a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico entre otras posibilidades.

Las medidas descritas en las fracciones I y II se determinarán respetando el principio pro persona y tomando en cuenta lo que resulte más favorable a la Persona Denunciante.

En los casos no previstos y que requieran tratamiento especial, se podrá atender la legislación de la materia, a fin de que se activen los protocolos que en su caso procedan.

CAPÍTULO VIII DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

Artículo 51. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género o cualquier otro tipo de discriminación, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o subordinación.

Artículo 52. Se valorará preponderantemente la declaración de la Persona Denunciante, 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; pero estas no deberán ser tendientes a modificar o alterar los hechos que se investigan, por lo que debe procurarse que solo 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.

Artículo 53. Se deberá analizar la declaración de la Persona Denunciante en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 54. Se deberán contemplar las siguientes pautas para valorar en cada caso concreto, el testimonio de la Persona Denunciante:

I. Por tratarse de conductas sexuales que normalmente ocurren en secrecía, se requieren medios de prueba distintos de otras conductas, toda vez que no se espera la existencia de pruebas gráficas o documentales, por lo que la declaración de la víctima deberá considerarse como un elemento probatorio fundamental;

II. Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de la agresión, por lo que es usual la existencia de inconsistencias o variaciones al narrar los hechos;

III. Se tomarán en consideración elementos subjetivos de la víctima tales como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado;

IV. Se analizará la declaración de la víctima en conjunto con los elementos probatorios existentes, por ejemplo, dictámenes médicos y psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, datos e indicios y presunciones; y

V. Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones serán utilizados cuando de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 55. Para conocer la verdad de los hechos se podrá valer de cualquier persona o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros, sin más limitación que las pruebas hayan sido

obtenidas lícitamente, y con pleno respeto a los derechos humanos, solo estará excluida la confesional a cargo de las partes por absolución de posiciones.

Artículo 56. Se tomará en cuenta el contexto de la Persona Denunciante de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, grupo vulnerable, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 57. 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 la persona Denunciante, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 58. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la Persona Denunciante, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Artículo 59. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las opiniones técnicas o certificados médicos, correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Artículo 60. Las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y de la experiencia, lo anterior en términos del artículo 130 y 131 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

CAPÍTULO IX DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

Artículo 61. La autoridad substanciadora que asuma la competencia, deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Artículo 62. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género o subordinación den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género o subordinación, se deberá actuar con perspectiva de género y buscando en todo momento generar circunstancias de igualdad.

Artículo 63. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

Artículo 64. Para resolver con perspectiva de género, se deberán atender lo siguiente:

- I. Identificar si existen situaciones de poder que por razón de género provoquen un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- II. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos de género;
- III. Si existe desventaja, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, a fin de buscar una solución igualitaria;
- IV. Aplicar los estándares de derechos humanos de las personas involucradas; y,
- V. Evitar en todo momento el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios y sustituirlo por un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación alguna.

Artículo 65. La Secretaría de la Función Pública y los Órganos Internos de Control serán sensibles a la situación de vulnerabilidad en que se encuentren las personas víctimas y a las posibles situaciones de desequilibrio de poder que se presenten como consecuencia de su género.

Artículo 66. Las pruebas de cargo y descargo que existan deben ser confrontadas para estimar si se acredita la existencia de la presunta responsabilidad administrativa.

Artículo 67. Dada la naturaleza de los asuntos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 68. Las autoridades resolutoras fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 69. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Artículo 70. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

CAPÍTULO X REGISTRO DE CASOS DE DENUNCIAS DE CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL

Artículo 71. La Secretaría de la Función Pública a través de la Coordinación de General de Órganos Internos de Control, llevará un registro estadístico de los expedientes integrados por denuncias de hechos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

CAPÍTULO XI COMPETENCIA.

Artículo 72. Los Órganos Internos de Control que cuenten con la estructura jurídica para el desempeño de sus atribuciones serán competentes para conocer, investigar y substanciar y sancionar las faltas No graves que se deriven de las denuncias que se presenten en su ente de adscripción de acuerdo con este Protocolo, en los casos en los que no se cuente con estructura o con un Órgano Interno de Control, la competencia será asumida por la Secretaría de la Función Pública de acuerdo al artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

En el caso de Faltas Graves se atenderá a lo establecido en Ley general de Responsabilidades Administrativas.

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 y hostigamiento sexual y/o laboral". 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 90 días naturales 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.

Artículo cuarto. Dentro del término señalado en el numeral anterior, la Secretaría emitirá la convocatoria para la designación de las personas consejeras las cuales deberán ser capacitadas en los términos del presente protocolo.

Artículo quinto. Se abroga el 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 publicado en el suplemento número 97 del Periódico Oficial Órgano de Gobierno del Estado en fecha dos de diciembre de dos mil veinte.

DADO EN EL DESPACHO DEL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO A LOS NUEVE DÍAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL VEINTICUATRO.- GOBERNADOR DEL ESTADO.- LIC. DAVID MONREAL ÁVILA. SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.- MTRO. RODRIGO REYES MUGÚERZA. SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.- MTRA. HUMBELINA ELIZABETH LÓPEZ LOERA. SECRETARIA DE LAS MUJERES.- LIC. KARLA GUARDADO OROPEZA. Rúbricas.

Evidencia Criptográfica - Transacción SeguriSign
Archivo Firmado: CGJ_SUPLEMENTO 3 AL PERIODICO 40_2024.pdf
Secuencia: 3988985

Autoridad Certificadora: AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE ZACATECAS

2a538dd535ac37e8e36b5105c3ffe077eff9ed359630b002997ba907ac5f048

Firmante	Nombre:	CIPRIANO ANDRES ARCE PANTOJA	Validez:	OK	Vigente
	CURP:	AEPC630210HDGRNP16			
Firma	# Serie:	00000000000000000071	Revocación:	OK	No Revocado
	Fecha: (UTC / Local)	2024-05-18T02:54:27Z / 2024-05-17T20:54:27-06:00	Status:	OK	Valida
	Algoritmo:	SHA1/RSA_ENCRYPTION			
	Cadena de firma:	cb c8 db ba df b6 da 28 df e2 b3 18 3e 9a 99 ba 4d 86 9d 5c b6 ae d4 c2 54 8e fe a1 6e 62 e7 2b 58 af e5 cd 73 90 db f5 79 5f 74 d9 63 54 bc c3 53 d8 33 66 fc c7 b7 e6 6c eb bb 5a 3d f8 17 e6 f3 40 5b 6c a9 c0 b7 86 77 a3 a7 e2 ad 1a d6 ec a7 41 b2 b7 46 ed 0c e7 d5 5d e8 6c 3c 20 fa a6 cb 25 32 41 19 4f 19 39 3e 45 23 08 99 a6 c2 5c 04 d5 69 3f d2 34 80 47 85 7a 79 a3 0f 99 d1 f9 49 cb 00 11 2c 8d ff 31 75 59 41 f5 d2 b2 8d 48 ff 3b 42 96 bf f5 37 57 ce ee 15 80 23 f8 ff 95 01 4c a7 93 fe 88 2b b9 fd 36 ce 70 55 1e 52 fc 12 d3 c2 1d c9 ae b9 76 3e b2 e6 91 bd 85 fd af cd 4b 65 93 be ab c8 77 a3 4c 5f a3 a0 f8 57 3d 04 3b e2 22 7f 97 74 d8 2e dd ea 20 f1 d1 27 f3 10 7e 81 34 aa 33 e3 c8 12 3d 29 cb 88 2c df ed 87 1c 33 b8 45 ec 70 7c 28 15 41 c5 1e 23 31 c0			
OCSP	Fecha: (UTC / Local)	2024-05-18T02:54:27Z / 2024-05-17T20:54:27-06:00			
	Nombre del respondedor:	OCSP			
	Emisor del respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE ZACATECAS			
	Número de serie:	00000000000000000071			
TSP	Fecha : (UTC / Local)	2024-05-18T02:54:27Z / 2024-05-17T20:54:27-06:00			
	Nombre del respondedor:	TSP			
	Emisor del respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE ZACATECAS			
	Secuencia:	657665			
	Datos estampillados:	2A538DD535AC37E8E36B5105C3FFE077EFF9ED359630B002997BA907AC5F048			