

# Manual para la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Estado de Zacatecas



**CERO  
TOLERANCIA**



2019



***Manual para la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Estado de Zacatecas***

Primera edición: agosto 2018  
Última actualización: mayo 2019

**Secretaria de las Mujeres del Gobierno del Estado de Zacatecas**  
Dra. Adriana Guadalupe Rivero Garza

Redacción, edición y  
diseño:

Sonia González de Luna, Yolanda Guadalupe González Carrillo, Rosa  
María Flores Martínez, Rosa Isela Rivera Parga e Irene Ruvalcaba  
Ledesma.

# Índice

1. Introducción .....	1
2. Justificación.....	3
3. Objetivo.....	8
4. Aplicación y marco normativo .....	9
5. Principios y lineamientos generales.....	10
6. Marco conceptual.....	12
7. Elementos para identificar el acoso sexual y el hostigamiento sexual.....	14
8. Diferencias entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual.....	15
9. Conductas que constituyen al acoso sexual u hostigamiento sexual...	16
10. Diferencias entre acoso, acoso laboral y acoso sexual .....	17
11. Acciones de prevención .....	19
12. Acciones de atención.....	21
13. Normativa base para procedimientos legales .....	25
14. A dónde acudir en caso de acoso sexual u hostigamiento sexual .....	32
15. Ruta de actuación.....	35
Bibliografía y recursos en línea .....	36

## 1. Introducción

La violencia contra las mujeres es un fenómeno social, sistemático, multifactorial, multidimensional y, además, un problema de salud pública que limita el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, por lo que constituye una violación a los derechos humanos.

Por ser estructural, la violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; trasciende todos los sectores de la sociedad y ámbitos de la vida; no reconoce edad, nacionalidad, etnia, orientación sexual, religión, condición socioeconómica, nivel educativo, ocupación o profesión; se comete tanto en espacios privados como públicos; en el ámbito familiar, laboral, educativo, institucional; en comunidad rural o urbana.

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

En el caso de nuestra entidad, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas* establece como tipos de violencia de género los siguientes: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, política y cualquier otra análoga que lesione o dañe la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres. Asimismo, indica las modalidades: familiar, laboral o docente, en la comunidad, institucional, política, digital, obstétrica y feminicida.

En lo que respecta al tipo de violencia sexual se han clasificado diferentes conductas que la identifican, tales como: la explotación o comercio sexual, acoso sexual, ciberacoso sexual, violaciones a la privacidad sexual, hostigamiento sexual, mutilación genital femenina, empleo de niñas y de mujeres, sin su consentimiento, en pornografía, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos.

En este sentido, el **acoso sexual** es una forma de violencia que conlleva conductas sexuales, intimidatorias y ofensivas que, si bien no implica necesariamente relaciones de subordinación, se basa en un ejercicio abusivo de poder, por lo que coloca a la persona que recibe la conducta agresiva en un estado de indefensión y de riesgo. Por su parte, el **hostigamiento sexual** también reconoce conductas de connotación lasciva, pero, a diferencia

del acoso, sí existe una relación jerarquizada de poder o de subordinación entre la persona agresora y la víctima. Tanto el acoso como el hostigamiento implican discriminación por razones de género, por lo que todas las autoridades deben implementar acciones, en el ámbito de sus competencias, cuyo objetivo sea su erradicación.

El Gobierno del Estado de Zacatecas, a través de la Secretaría de las Mujeres, presenta el *Manual para la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Estado de Zacatecas* como una vía para la identificación y conocimiento de las conductas que caracterizan estas formas de violencia sexual y así brindar información e implementar acciones institucionales preventivas que orienten a las mujeres que reciben este tipo de agresiones; que conozcan las vías legales y opciones de actuación con las que cuentan para iniciar procedimientos en las diversas instancias públicas de nuestra entidad federativa y llevar a cabo su correspondiente sanción.

Este *Manual* es un paso más en la búsqueda de mejores instrumentos para la prevención y la atención de las conductas que alteran las interacciones humanas, responsabilidad para generar mecanismos de respuesta institucional ante las diversas formas en las que se expresa la violencia de género contra las mujeres.

## 2. Justificación

La *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH 2016)<sup>1</sup> incorpora los actos violentos contra las mujeres y homologa el conjunto para cada tipo de violencia en los diferentes ámbitos de ocurrencia (de pareja, familiar, escolar, laboral o comunitario). Además, agrega nuevos tópicos como la atención obstétrica y el abuso sexual en la infancia. Así, los resultados de dicha encuesta arrojaron que, a nivel nacional, el 66.1% de las mujeres de 15 años y más han experimentado al menos un incidente de violencia emocional, económica, física o sexual a lo largo de su vida. En el caso específico de la violencia sexual el 41.3% ha sido víctima de ella.

A nivel local, el 59% de las mujeres zacatecanas de 15 años y más sufrieron al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o algún tipo de discriminación a lo largo de su vida, en alguno —o varios— de los ámbitos (familiar, escolar, laboral o comunitario) y fue ejercida por distintos tipos de agresores. De estas mujeres, el 30.9% sufrió violencia de tipo sexual.

### Ámbito familiar

A nivel nacional, el 10.3% de las mujeres de 15 años o más fue víctima de algún acto violento por parte de algún integrante de su familia, sin considerar al esposo o la pareja. La violencia sexual, en este ámbito —y bajo estas circunstancias— registra un porcentaje del 1.1%.

De acuerdo con la ENDIREH<sup>2</sup>, los agresores más señalados son los hermanos, el padre y la madre. Asimismo, los principales agresores sexuales son los tíos o los primos. En promedio cada mujer declaró a 1.6 agresores, de entre los cuales estuvieron el hermano (25.3%), padre (15.5%), madre (14.1), otro familiar (9.6%), tío/a (6.7%), primo/a (5.9%), cuñado/a (5.7%), hijo/a (5.5%), suegro/a (4.2%), sobrino/a (2.6%), abuelo/a (2.3%), padrastro o madrastra (1.9%), yerno (0.7%). La violencia familiar ocurre principalmente en la casa de la mujer (67.1%), seguida de la casa de otro familiar (26.3%), calle o parque (3.0%), lugar público (1.4%), mercado o centro comercial (0.2%).

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) 2016. *Principales resultados*, México, 18 de 2017,

En [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)

<sup>2</sup> *Ídem*.

### Ámbito escolar

En el ámbito escolar, el porcentaje de mujeres que han experimentado diferentes tipos de violencia en la escuela es del 25.3%, y del 10.9% para el caso de violencia sexual. Los principales agresores son el compañero (39.9%), la compañera (20.1%), maestro (14.4%), persona desconocida de la escuela (11.9%), otra persona de la escuela (5.4%), maestra (5.0%), trabajador de la escuela (1.8%), director/a (1.1%), trabajadora de la escuela (0.3%).

Ahora bien, según la ENDIREH<sup>3</sup>, los lugares donde ocurre la violencia escolar son: la escuela (74.3%); calle, parque o lugar público cerca de la escuela (15.9%); lejos de la escuela (5.7%); en el transporte público (1.8%).

Para el caso de nuestra entidad federativa, el 25.0% de las zacatecanas expresó haber vivido violencia escolar en algún momento de su vida. El 40.5% de las zacatecanas sufrieron agresiones y daño físico, propuestas de tipo sexual a cambio de calificaciones, fueron objeto de contactos obscenos u obligadas a tener relaciones sexuales; 45.4% de las víctimas de violencia en las escuelas señalan a los maestros o a otras autoridades del centro educativo como responsables y en el 65% de los casos a sus propios compañeros.<sup>4</sup>

### Ámbito laboral

Respecto a la prevalencia nacional en el ámbito laboral de violencia contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez es del 26.6% y la que mayormente se comete es la emocional (48.4%), seguida de la sexual (47.9%) y de la física (3.7%).

Los agresores son, principalmente, compañero/a de trabajo (31.8%), jefe/a (23.8%), supervisor/a o coordinador/a (10.5%), gerente o directivo (8.2%), cliente (7.7%), persona desconocida del trabajo (7.1%), otra persona del trabajo (6.9%), familiar del patrón (3.9%). Los lugares donde ocurre la violencia laboral son en las instalaciones del trabajo (79.1%), en la calle, parque o en un lugar público cerca del trabajo (11.5%), lejos del trabajo (1.1%), en el transporte público (4.3%), en una casa particular (3.1%).

Zacatecas registra un porcentaje de violencias en este ámbito de 23.4%. De ellas, el 10.8% fueron víctimas de violencia física y/o sexual, según datos de 2016, mientras que en 2011, el 24.2% de las zacatecanas de 25 años y más habían sufrido violencia de un colega o de un superior en su ámbito laboral.

---

<sup>3</sup> Ídem.

<sup>4</sup> INEGI, *Panorama de la Violencia contra las mujeres en Zacatecas*, 2011.

Debido a que el acoso sexual y el hostigamiento sexual se pueden dar en el lugar de trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud, centros de recreación, medios de transporte, vía pública, o cualquier otro lugar, se agrega que en 2016 la prevalencia de la violencia en el ámbito comunitario o público fue del 27.6%.

### **Ámbito comunitario**

A nivel nacional, el predominio de violencia en la comunidad asciende al 38.7% y la que mayor incidencia registra es la de tipo sexual (34.3%), seguida de la emocional (14.6%) y la física (9.9%). Los lugares donde ocurre este tipo de violencia es en la calle o parque (65.3%), autobús (13.2%), mercado, plaza, tianguis, centro comercial (5.2%), feria, fiesta, asamblea o junta vecinal (1.9%), cantina, bar o antro (1.1%), taxi (1.0%), iglesia o templo (0.3%). De esta forma, la ENDIREH<sup>5</sup> registra que las agresiones ocurridas en la calle son principalmente de tipo sexual, tales como: piropos o expresiones groseras u ofensivas, intimidación, acecho, abuso sexual, violación o intento de violación.

En Zacatecas, el 23.7% de las mujeres de 15 años o más fueron víctimas de violencia sexual en ámbito público. Este porcentaje representa la proporción de las mujeres que han experimentado a lo largo de su vida conductas que comprenden: ofensas, abuso, extorsión, hostigamiento, acoso, agresiones de carácter sexual en sitios públicos que fueron perpetradas por cualquier persona, excluyendo al esposo o pareja y a cualquier persona del ámbito familiar.

Con base en los datos anteriores, los gobiernos: federal, estatales y municipales, así como las instituciones privadas, educativas y sociales, tienen la responsabilidad de adoptar las acciones necesarias y políticas públicas para prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres. También, todas las instituciones tienen la obligación de emitir medidas legales y administrativas para garantizar los derechos humanos de las mujeres a la igualdad, a la no discriminación y a vivir libres de violencia. En el ámbito de sus competencias, todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con el artículo 1º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2º de la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación (Cedaw)* y en el artículo 7º de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Para)*, las autoridades, desde el

---

<sup>5</sup> Ídem.



ámbito de sus atribuciones, tienen el compromiso de adoptar por todos los medios apropiados, políticas de prevención, sanción y erradicación de la violencia en contra de las mujeres.

De la misma manera, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala, en la sentencia González y otras (Campo Algodonero) vs. México, la obligación del Estado Mexicano de prevenir de manera razonable; de investigar en forma exhaustiva; de implementar sanciones proporcionales y reparar suficientemente las violaciones de derechos humanos, incluida la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, en términos de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, las entidades federativas deben expedir, en el ámbito de sus competencias, las medidas legales, administrativas y presupuestales correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Para Zacatecas, 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. También, 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.

Con la reforma del 23 de junio de 2018, la *Ley* en mención adicionó a la fracción III del artículo 6° el acoso, el ciberacoso, las violaciones a la privacidad sexual, la mutilación genital femenina como tipos de la violencia sexual. De la misma forma, se estableció que la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos es un tipo de violencia sexual. Por lo que, el 19 de abril de 2018, la LXII Legislatura del Estado aprobó la reforma al *Código Penal para el Estado de Zacatecas*, la cual fue publicada en el Periódico Oficial el 15 de agosto de ese mismo año, mediante la cual se modificó el capítulo II del Título Décimo Segundo, se reformó el artículo 233° incorporando el delito de acoso sexual y el 233 Ter que añade el delito de hostigamiento sexual.

De conformidad con el *Acuerdo General de Administración III/2012 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, se emitieron las *Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual*, mismas que contemplan a ambas conductas como una violación a los derechos humanos y una infracción a los deberes previstos en la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*; también implican abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión, falta

de respeto y rectitud, incumplimiento a disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas y, en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público. Esto reafirma la obligación de los poderes públicos para actuar con la debida diligencia y realización de: a) prevención razonable; b) investigación exhaustiva; c) sanción proporcional; d) reparación suficiente.

En ese orden de ideas, para la elaboración del presente *Manual*, el marco constitucional, internacional y legal constituye una guía para que todas las autoridades (en el ámbito de sus competencias) realicen acciones de prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual y hacer frente a este problema estructural y orgánico que requiere la coordinación interinstitucional para su erradicación.

### 3. Objetivo

Este *Manual* tiene como objetivo brindar los elementos conceptuales, normativos y procedimentales para la debida prevención y atención del acoso sexual y el hostigamiento sexual, principalmente en el ámbito laboral; sin embargo, también coadyuva para aquellos casos que pudieran ocurrir en la comunidad o en el sector privado. Contribuye a la identificación oportuna de estos tipos de violencia de género y orienta sobre las rutas de atención y sanción de posibles conductas que puedan constituirse como acoso sexual y/o hostigamiento sexual.

## 4. Aplicación y marco normativo

Este *Manual* puede emplearse por todas las personas que se desempeñan en el servicio público, tanto del Poder Ejecutivo, como del Legislativo y Judicial, así como por los órganos autónomos e instituciones públicas y privadas.

También existe un marco normativo que lo sustenta y respalda con normatividad aplicable para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual. De las cuales se destacan las siguientes, ubicadas desde lo internacional hasta lo local:

- **Internacional**

- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención de Belém do Pará*).
- ❖ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (*Cedam*).

- **Nacional**

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley Federal del Trabajo.
- ❖ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ❖ Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- **Estatal**

- ❖ Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Zacatecas.
- ❖ Código Penal para el Estado de Zacatecas.
- ❖ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas.
- ❖ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.
- ❖ Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.
- ❖ Condiciones Generales del Servicio del Gobierno del Estado de Zacatecas.

## 5. Principios y lineamientos generales

Los y las servidoras públicas deben de actuar siempre de manera congruente con los principios éticos para el desempeño adecuado de su empleo, cargo, comisión o función; convencidos del compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una actuación que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule.<sup>6</sup>

Para la correcta prevención y atención del acoso sexual y el hostigamiento sexual son aplicables los siguientes principios:

- **Igualdad de género:** reconocimiento, goce, ejercicio y protección de los derechos humanos en condiciones de igualdad.
- **No discriminación:** reconocimiento, goce, ejercicio y protección de los derechos humanos sin distinción alguna por razones de género, estado civil, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
- **No revictimización:** las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla como sospechosa o responsable de los hechos denunciados.

Con el *Acuerdo General de Administración III/2012 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación* se emitieron las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, donde se contemplan los siguientes lineamientos generales:

1. El acoso sexual es una violación a los derechos humanos, por lo que los poderes públicos están obligados a actuar con la debida diligencia:
  - a. Prevención razonable.
  - b. Investigación exhaustiva.
  - c. Sanción proporcional.
  - d. Reparación suficiente.
2. El acoso sexual constituye infracciones administrativas, debido a que implica:
  - a. Abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión.
  - b. Falta de respeto y rectitud.

---

<sup>6</sup> Artículo 7º, *Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Gobierno del Estado*, Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas.



## 6. Marco conceptual

1. **Acoso laboral.** Conducta que se presenta dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el acosador u hostigador, de agredir, controlar o destruir.
2. **Acoso sexual.** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, intimidatorio u ofensivo que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.
3. **Ciberacoso sexual.** Tipo de violencia de género en contra de las mujeres que se manifiesta a través de cualquier tecnología de la información y comunicación cuando la pareja, ex pareja o persona ajena ejerce una dominación sobre la víctima con el objetivo de afectar su dignidad, libertad, privacidad e intimidad sexual y su imagen pública.
4. **Hostigamiento sexual.** Forma de violencia que realiza la persona agresora cuando tiene una relación de superioridad real frente a la víctima en los ámbitos laboral, escolar, doméstico o cualquier otro que implique subordinación, se manifiesta en cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.
5. **Violación contra la privacidad sexual.** Tipo de violencia de género contra las mujeres que consiste en la publicación o difusión, a través de cualquier medio electrónico, de imágenes, audios o videos sobre la vida sexual de una mujer sin su consentimiento, independientemente de que exista una relación afectiva o no.
6. **Violencia contra las mujeres.** Actos u omisiones intencionales, aisladas o recurrentes, cuyo objetivo es dañar a las mujeres de diferentes maneras y en diversos espacios, independientemente de su edad u origen, contenido o significado de la conducta violenta.
7. **Violencia laboral.** Cualquier acto u omisión que conlleve agresión o discriminación intencional, dirigido a dominar, controlar, limitar, humillar, acosar, explotar o excluir de manera física, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial, a las mujeres dentro

del desempeño de un trabajo, de un centro o institución cuya finalidad sea la educación, el deporte o la promoción, enseñanza o desarrollo de la cultura, independientemente de la cantidad o continuidad de dichas conductas, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

8. **Violencia sexual.** Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima, puede consistir en la imposición mediante violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental o afectiva.
9. **Comité de ética.** Los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal tienen el deber de implementar acciones para favorecer el comportamiento ético del personal de la dependencia que permita generar confianza sobre su desempeño, tanto al interior como al exterior de la dependencia.
10. **Servidoras y servidores públicos.** Son las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

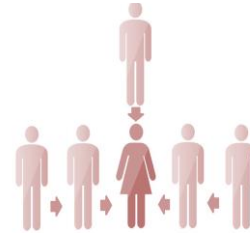


## 7. Elementos para identificar el acoso sexual y el hostigamiento sexual

Tanto el acoso como el hostigamiento son formas de violencia sexual que pueden llegar a ocurrir en diversos ámbitos como: familiar, escolar, laboral o comunitario.

Ambas conductas, como ya se dijo, implican lo siguiente:

1. Una falta o responsabilidad administrativa.
2. Una violación a los derechos humanos.
3. Un delito.



En ese sentido, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son manifestaciones de la desigualdad y la discriminación por razones de género.



Como se ha venido tratando, el acoso sexual y el hostigamiento sexual constituyen una forma de violencia sexual que puede ocurrir en diferentes ámbitos o espacios de la vida, tales como el laboral, escolar, comunitario, entre otros; implica el ejercicio de poder en contra de la persona que recibe la agresión.

<sup>7</sup> Artículo 6º, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Diario Oficial de la Federación, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007).

## 8. Diferencia entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual

Mientras que el acoso sexual ocurre entre compañeros y/o compañeras de la misma jerarquía o nivel, incluso de un nivel menor (el rasgo común es el carácter unilateral y abusivo de poder), el hostigamiento sexual se desarrolla en un contexto donde la víctima es subalterna, es decir, que se encuentra en una relación de subordinación.

### Acoso sexual

Es el ejercicio abusivo de poder, en el que, si bien **no existe subordinación**, conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta a través de comportamientos verbales, físicos o ambos, de naturaleza sexual, intimidatorios u ofensivos, que degraden, atenten o dañen el cuerpo o la sexualidad de la víctima.

### Hostigamiento sexual

Es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro que implica dicha relación. Se manifiesta en conductas aisladas o recurrentes verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, que degraden o atenten contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.

Al revisar las definiciones normativas es muy importante tomar en cuenta lo siguiente:

- La diferencia principal entre **acoso sexual** y **hostigamiento sexual** está determinada por la posición jerárquica que tiene la persona agresora sobre la víctima.
- **El acoso sexual** se suscita en diferentes espacios, ya sea en la escuela, la familia, el transporte público o en el trabajo y **opera de manera horizontal** entre personas de jerarquías semejantes o, incluso, de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.
- **El hostigamiento sexual opera de manera vertical** y se ejerce en el marco de una relación laboral, escolar, doméstica o cualquier otra en donde exista una relación de subordinación en contra de una persona subalterna: la persona hostigadora utiliza su posición o cargo para violentar la libertad sexual de la persona que intimida.

<sup>8</sup> Artículo 9, Ley de Acceso, *Op. Cit.*, <http://periodico.zacatecas.gob.mx/visualizar/82ff5379-d3e6-4062-a1e5-f14c8879a01b:10>.

## 9. Conductas que constituyen al acoso sexual u hostigamiento sexual

Las conductas que caracterizan y constituyen al acoso sexual y al hostigamiento sexual son principalmente de carácter físico y/o verbal, aunque también pueden ser de carácter no verbal.<sup>9</sup>

De carácter físico	Verbales	No verbales
<ul style="list-style-type: none"><li>-Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.</li><li>-Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.</li><li>-Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o la categoría del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.</li><li>-Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.</li><li>-Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.</li><li>-Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.</li><li>-Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales, o sobre su vida sexual.</li><li>-Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.</li><li>-Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.</li><li>-Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.</li><li>-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.</li><li>-Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.</li><li>-Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.</li><li>-Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.</li></ul>

<sup>9</sup> Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integralidad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integralidad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017), 18 de enero de 2018.

## 10. Diferencia entre acoso, acoso laboral y acoso sexual

Como se ha venido señalando, tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual pueden ocurrir en el ámbito laboral. Por este motivo, es importante que se describan las diferencias entre el acoso, el acoso sexual y el acoso laboral, para efecto de tener claridad en las sanciones e instancias de atención.

El **acoso** es una conducta insistente, incluso persecutoria, que una persona ejerce a otra (víctima) y que le genera incomodidad, daño físico o psicológico; es un tipo de violencia que se ejerce en diversos ámbitos y el laboral es uno de ellos, aunque no siempre representa conductas de carácter sexual. El acoso se puede manifestar tanto entre personas adultas como de una persona adulta a una persona menor o entre personas menores.<sup>10</sup>

El **acoso sexual** se refiere a toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas.<sup>11</sup>



El **acoso laboral** es una acción o agresión intencional, dirigida a dominar, controlar, limitar, humillar, explotar o excluir a las personas en el desempeño de un trabajo, centro o institución;

<sup>10</sup> INMUJERES, Glosario de términos, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf).

<sup>11</sup> *Ídem.*

<sup>12</sup> *Ídem.*

<sup>13</sup> *Ídem.*

<sup>14</sup> *Ídem.*

**se presenta de manera recurrente, sistemática y durante un tiempo prolongado**, a partir de una serie de comportamientos hostiles como destruir redes de comunicación de la víctima, desvirtuar su reputación, perturbar el ejercicio de sus atribuciones, entre otros.

El **acoso laboral**, conocido con el término anglosajón *mobbing*, es una práctica de abuso de autoridad y de maltrato que se realiza en los espacios laborales y se encuentra debidamente definido en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y en otros instrumentos normativos en la materia.

Según lo estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el acoso laboral presenta diversas tipologías y niveles:<sup>15</sup>

1. **Horizontal:** cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros y/o compañeras de trabajo, esto significa que la víctima y el victimario ocupan un nivel o jerarquía similar en el espacio laboral o escolar en donde se desempeñan.
2. **Vertical descendente:** cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía superior respecto de la víctima.
3. **Vertical ascendente:** entre quienes ocupan puestos subalternos respecto a la jefa o jefe victimizado.

La conducta violenta no puede presentarse de forma aislada para que se considere como acoso laboral. De tal manera que, la SCJN ha establecido que “los actos o comportamientos hostiles **aislados** hacia uno de los integrantes de la relación laboral **no** pueden constituir acoso”<sup>16</sup>. Así, **el elemento más característico de este tipo de acoso es la continuidad.**

Algunas de las conductas hostiles reconocidas legalmente son los siguientes:

1. Exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima.
2. Agresiones verbales contra su persona.
3. Excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.

De ello se desprende que tanto el acoso como el acoso laboral, si bien son conductas (formas de agresión, actos u omisiones) ejecutadas mediante el abuso de poder contra las personas que pueden sucederse en los ámbitos escolares, laborales, públicos, domésticos, etc.; que vulneran la autoestima, salud, seguridad, integridad de la víctima, e impiden su desarrollo pleno y, además, **constituyen un delito.**

---

<sup>15</sup> Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Amparo Directo 47/1023. 1ª CCLII/2014 (10ª), Primera Sala, Libro 8, Julio de 2014, p. 138.

<sup>16</sup> *Ídem.*

## 11. Acciones de prevención

La **prevención** consiste, en este caso, en el conjunto de estrategias para que los tres órdenes de Gobierno, vinculados con la participación social, generen condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres. Tiene como objetivo la modificación de los patrones de comportamiento basados en estereotipos de género.

La política integral debe contener cuatro ejes de acción: prevención, atención, sanción y erradicación; los modelos de prevención deben estar encaminados a la promoción y difusión de los derechos de las mujeres; así como, identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia. Por ello, las acciones deben estar orientadas a:

- a) Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir.
- b) Diseñar campañas de comunicación disuasivas y reeducativas.
- c) Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia.
- d) Fomentar en medios de comunicación el respeto a los derechos humanos.
- e) Generar mecanismos de comunicación con lenguaje incluyente.

De esta forma, existen **tres niveles de prevención** de la violencia contra las mujeres:

Primario	Secundario	Terciario
Acciones dirigidas a <b>evitar la violencia</b>	Acciones de <b>respuesta inmediata</b> una vez que haya ocurrido la violencia, a fin de evitar actos de violencia posterior	Acciones de <b>atención y apoyo a largo plazo a víctimas de violencia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manifestaciones públicas de Cero tolerancia a la violencia.</li> <li>-Elaboración e implementación de lineamientos, manuales o protocolos de prevención.</li> <li>-Campañas internas de comunicación sobre las violencias de género.</li> <li>-Capacitaciones continuas al personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementación de protocolos o estrategias de atención a la violencia contra las mujeres.</li> <li>-Procedimientos de investigación y sanciones con base en el contexto de la víctima y en sus derechos humanos</li> <li>-Modificación de estructuras organizacionales que fomenten la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acompañamiento a mujeres víctimas de violencia.</li> <li>-Debida diligencia en los procedimientos legales.</li> </ul>
<b>Antes de la violencia</b>	<b>Durante la violencia</b>	<b>Después de la violencia</b>

De esta forma, las acciones de prevención dentro de las instituciones deben contener al menos:

1. Manifestación de Tolerancia Cero del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual dentro de las instituciones públicas o privadas por parte de las y los directivos.
2. Talleres de sensibilización, capacitación y profesionalización dirigida a servidoras y servidores públicas sobre el acoso sexual y el hostigamiento sexual.
3. Capacitación a servidoras y servidores públicos en materia de atención del acoso sexual y el hostigamiento sexual para reconocer las vías legales por las cuales se pueden investigar y sancionar dichas conductas.
4. Difundir campañas de comunicación sobre el acoso sexual y el hostigamiento sexual dentro de las instituciones.
5. Realizar lineamientos internos para instalar procedimientos eficaces de atención al acoso sexual y el hostigamiento sexual al interior de las instituciones.

## 12. Acciones de atención

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son violaciones a los derechos humanos, constituyen faltas administrativas y, además, son un delito en Zacatecas. Por lo tanto, es importante que una vez identificadas las conductas, sean denunciadas ante las instancias y/o vías legales correspondientes.

Las vías para su denuncia y correspondiente sanción se muestran en el siguiente cuadro:

Vía	Administrativa	Laboral	Penal	Protección de derechos humanos
Actuación o promoción	Procedimiento de investigación por responsabilidad administrativa	Procedimiento de investigación administrativa	Denuncia	Queja
Autoridad competente	Secretaría de la Función Pública	Área jurídica de la institución	Agencia del Ministerio Público	Comisión de Derechos Humanos
	Órganos Internos de Control	Área administrativa de la institución	Fiscalía Especializada en Delitos cometidos contra Mujeres por razones de Género	
	Comités de Ética		Centros de Justicia para las Mujeres	
Sanción	Amonestación Suspensión Destitución Sanción económica Inhabilitación	Amonestación Suspensión Rescisión Destitución del cargo	<b>Acoso sexual:</b> de 6 meses a 2 años de prisión. En caso de menores de 2 a 5 años.  <b>Hostigamiento sexual:</b> de 1 a 4 años de prisión. En caso de menores de 3 a 7 años.	Recomendación



## 1. Administrativa

El acoso sexual y el hostigamiento sexual constituyen infracciones a los deberes previstos en la normativa que regula las responsabilidades de las y los servidores públicos, es decir:

- a) Abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión.
- b) Falta de respeto y rectitud.
- c) Incumplimiento de disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas, y en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

De este modo pueden instaurarse **procedimientos de investigación por responsabilidad administrativa** ante las autoridades e instituciones correspondientes, para su debida sanción, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

En el caso de las y los servidores públicos de los poderes de los estados, las quejas se interponen ante los órganos internos de control. La normativa que regula dichos procedimientos es la *Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*. Para las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal existen los comités de ética, los órganos internos de control o, en su caso, la Secretaría de la Función Pública. La normativa que regula dichos procedimientos son la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, el *Reglamento Interno de la Secretaría de la Función Pública* y el *Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Zacatecas*.

Las sanciones contempladas en este procedimiento son: la amonestación verbal o escrita, suspensión, destitución, sanción económica e inhabilitación.

## 2. Laboral

Dado que el acoso sexual y el hostigamiento sexual constituyen abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión, también puede iniciarse **procedimiento de investigación administrativa** ante el área jurídica o administrativa de la institución de conformidad la *Ley Federal del Trabajo*, la *Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas* y/o las *Condiciones Generales de Servicio*.

De esta manera, las dependencias de la Administración Pública Estatal centralizadas, rigen sus procedimientos en esta materia conforme a lo dispuesto por la *Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas*, acorde a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123 constitucional.

En cuanto a los organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal, siguen este procedimiento, ya sea bajo la *Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas* o la *Ley Federal del Trabajo*, dependiendo de la que les regule.<sup>17</sup> Las sanciones que pueden imponerse por esta vía son: amonestación, suspensión, rescisión del contrato laboral o destitución del cargo.

### 3. Penal

Los delitos de acoso sexual y hostigamiento sexual pueden denunciarse ante las y los agentes del Ministerio Público de la Fiscalía General de Justicia y/o la Fiscalía Especializada en Delitos cometidos contra las mujeres por razones de género del Estado de Zacatecas, así como en el Centro de Justicia para las Mujeres. Ambos, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, atentan contra el bien jurídico protegido de la integridad y libertad sexual.

Por su naturaleza, estos delitos exigen conocimiento de sus especificidades, así como prácticas adecuadas para investigarlas, sancionarlas y repararlas: 1) prevención razonable; 2) investigación exhaustiva; 3) sanción proporcional; y 4) reparación suficiente. El *Código Penal para el Estado de Zacatecas*, define estas conductas de la siguiente manera:

Acoso Sexual	Hostigamiento Sexual
<p>Artículo 233°. 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; se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientas veces la Unidad de Medida y Actualización diaria en el momento de la comisión del delito.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela; cuando el sujeto activo sea reincidente se perseguirá de oficio.</p> <p>Si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o, incapaz o no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o posibilidad para resistir la conducta delictuosa, se aplicará de dos a cinco años de prisión y de cien a seiscientos veces la Unidad de Medida y Actualización diaria.</p>	<p>Artículo 233° Ter. 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, se le impondrá pena de uno a cuatro años de prisión y multa de cien a seiscientos veces la Unidad de Medida y Actualización diaria en el momento de la comisión del delito.</p> <p>En el caso de que fuere Servidor Público, además se le sancionará con la destitución o inhabilitación por un periodo al de la pena de prisión impuesta para desempeñar cargo o comisión pública.</p> <p>Se aplicará de tres a siete años de prisión y de doscientos a ochocientos veces la Unidad de Medida y Actualización diaria, cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz o no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o posibilidad para resistir la conducta delictuosa.</p> <p>Sólo se procederá en contra del sujeto activo a petición de parte ofendida o de su legítimo representante.</p>

<sup>17</sup> SCJN, Segunda Sala. Organismos públicos descentralizados locales. El artículo 116, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta al legislador secundario para regular las relaciones laborales entre aquéllos y sus trabajadores, de acuerdo con los apartados a o b del artículo 123 constitucional, incluso, de manera mixta, sin la obligación de sujetarse específicamente a alguno de ellos. Jurisprudencia 130/2016, correspondiente a la décima época, de noviembre de 2016.

La investigación de ambos delitos debe considerar el análisis de la conducta denunciada de manera que evite la revictimización de la persona denunciante y en todo momento debe evitarse lo siguiente:

1. Desestimar su relato.
2. Someterla a interrogatorios innecesarios.
3. Establecer prejuicios en las cargas probatorias.
4. Confrontar a la víctima con el presunto agresor.

Además, es importante que en la investigación se determine:

1. Modalidad de la conducta:
  - a. Verbal
  - b. No verbal
  - c. Física
2. Ámbito espacial: escolar, laboral, espacio público.
3. Ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima.
4. Estándar de la persona razonable, es decir, que el agresor conozca el significado de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo.
5. Establecer la relevancia de la intencionalidad del presunto responsable. Por lo que la intención de acosar no debe ser un elemento indispensable para configurar el acoso sexual, porque éstos están normalizados y son producto de estereotipos que discriminan a las personas en situaciones desiguales de poder.
6. Evaluar las relaciones de poder, formales e informales, entre la víctima y agresor.

#### **4. Protección de derechos humanos**

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son, también, violaciones a los derechos humanos, por lo que puede interponerse una queja contra la autoridad o servidor o servidora pública que realice estas conductas. Esto ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas y las visitadurías que la conforman. La normativa que regula el procedimiento de queja para la protección de derechos humanos es la *Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas*. La queja podrá presentarse por vía telefónica, por internet o por escrito. Cuando se presente a través de las primeras dos opciones, la CDHEZ citará a la parte quejosa para que comparezca. Así, la CDHEZ puede emitir una recomendación a la autoridad o servidor o servidora pública denunciada.

### 13. Normativa base para procedimientos legales

Normativa General	Fundamento	Contenido
<b>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</b>	Artículo 1°	Todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.
<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"</b>	Artículo 7°	Nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.
<b>Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw)</b>	Artículo 2°	Señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
<b>Cedaw Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer: 29/01/92</b>	Artículo 16°	Establece que: a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo, ejercida mediante actos públicos o privados; b) Los Estados velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer proteja de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y dignidad. Deben proporcionarse servicios apropiados de protección y apoyo a las víctimas; y j) Los Estados incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.
<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</b>	Artículo 49°	Prevé el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.
<b>Ley General de Responsabilidades Administrativas</b>	Artículos 7° y 49°	<b>Artículo 7°.</b> Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices: I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo

	<p>que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;</p> <p>II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;</p> <p>III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;</p> <p>IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;</p> <p>V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;</p> <p>VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;</p> <p>VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;</p> <p>VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;</p> <p>IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones, y</p> <p>X. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.</p> <p><b>Artículo 49º.</b> Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:</p> <p>I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;</p> <p>II. Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que puedan constituir Faltas administrativas, en términos del artículo 93 de la presente Ley;</p>
--	---

		<p>III. Atender las instrucciones de sus superiores, siempre que éstas sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público.</p> <p>En caso de recibir instrucción o encomienda contraria a dichas disposiciones, deberá denunciar esta circunstancia en términos del artículo 93 de la presente Ley (...)</p>
<p><b>Ley Federal del Trabajo</b></p>	<p>Artículos 132°, 133°, 134° y 135°</p>	<p><b>Artículo 132°.</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.</p> <p><b>Artículo 133°.</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</p> <p>VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p> <p><b>Artículo 134°.</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;</p> <p>II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los</p>

		<p>patrones para su seguridad y protección personal.</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.</p> <p><b>Artículo 135°.</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.</p> <p>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p>
--	--	---

En cuanto a la normativa local, se consideran los siguientes artículos:

Normativa estatal	Fundamento	Contenido
<b>Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas</b>	Artículo 21°	<p>En el Estado de Zacatecas todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, y los señalados en esta Constitución y las leyes que de ella emanen, así como de las garantías para su protección cuya vigencia no podrá suspenderse ni restringirse sino en los casos y mediante los procedimientos que los respectivos ordenamientos determinen.</p> <p>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</p>
<b>Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Zacatecas</b>	Artículo 51°	Las autoridades competentes deberán tomar las medidas idóneas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
<b>Código Penal del Estado de Zacatecas</b>	Artículo 233° y 233° Ter	<p><b>Artículo 233°.</b> 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; se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientas veces la Unidad de Medida y Actualización diaria en el momento de la comisión del delito.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela; cuando el sujeto activo sea reincidente se perseguirá de oficio.</p> <p>Si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o, incapaz o no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o posibilidad</p>

		<p>para resistir la conducta delictuosa, se aplicará de dos a cinco años de prisión y de cien a seiscientas veces la Unidad de Medida y Actualización diaria.</p> <p><b>Artículo 233 Ter.</b> 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, se le impondrá pena de uno a cuatro años de prisión y multa de cien a seiscientas veces la Unidad de Medida y Actualización diaria en el momento de la comisión del delito.</p> <p>En el caso de que fuere Servidor Público, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación por un periodo al de la pena de prisión impuesta para desempeñar cargo o comisión pública.</p> <p>Se aplicará de tres a siete años de prisión y de doscientos a ochocientas veces la Unidad de Medida y Actualización diaria, cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz o no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o posibilidad para resistir la conducta delictuosa.</p> <p>Sólo se procederá en contra del sujeto activo a petición de parte ofendida o de su legítimo representante.</p>
<p><b>Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas</b></p>	<p>Artículo 2º</p>	<p><b>Artículo 2º.</b> En el Estado de Zacatecas todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, y los señalados en esta Constitución y las leyes que de ella emanen, así como de las garantías para su protección cuya vigencia no podrá suspenderse ni restringirse sino en los casos y mediante los procedimientos que los respectivos ordenamientos determinen.</p> <p>Las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar en los términos que establezca esta ley.</p> <p>Las normas y procedimientos relativos a los derechos humanos se interpretarán y resolverán de conformidad con el principio pro persona favoreciendo en todo momento la protección más amplia.</p> <p>En el Estado de Zacatecas queda prohibida toda forma de discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la raza, el color de piel, las características físicas, el idioma, el estado civil, la edad, la profesión, el trabajo desempeñado, la condición social o económica, las discapacidades, las condiciones de salud, el estado de embarazo, las costumbres, las preferencias sexuales, las ideologías o creencias religiosas, la calidad migratoria o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>



<p><b>Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas</b></p>	<p>Artículos 69°, 70°, 71° y 72°</p>	<p><b>Artículo 69°.</b> Además de otras obligaciones consignadas en esta ley, las titulares y los titulares de las entidades públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadoras y trabajadores, tendrán las siguientes:</p> <p>I. Observar buenas costumbres en los lugares de trabajo y guardar debida consideración y respeto a las y los trabajadores, absteniéndose de darles malos tratos tanto de palabra como de obra.</p> <p>IV. Prevenir todo tipo de riesgos de trabajo donde quiera que se presten los servicios, fomentando la seguridad e higiene entre sus trabajadoras y trabajadores e instalando y modificando los establecimientos y equipos y demás instrumentos de trabajo, de acuerdo a los requerimientos contenidos en las leyes, reglamentos e instructivos correspondientes y a las medidas determinadas por las autoridades competentes, de tal forma que sea prioridad cuidar la salud en el trabajo y evitar daños físicos, químicos, biológicos y psicosociales;</p> <p>VII. Fomentar la educación, la capacitación, la cultura y el deporte entre sus trabajadoras y trabajadores, colaborando con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos correspondientes;</p> <p>VIII. Conceder licencias a sus trabajadoras y trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:</p> <p>a) Para el desempeño de comisiones sindicales;</p> <p>b) Cuando sean promovidas o promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en entidad diferente a la de su adscripción o cargos de confianza;</p> <p>c) Para desempeñar cargos de elección popular;</p> <p>d) A trabajadoras y trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 56 de esta Ley; y</p> <p>e) Para acudir a los citatorios expedidos por autoridad.</p> <p><b>Artículo 70°.</b> Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, las y los titulares de las entidades públicas, tendrán las siguientes:</p> <p>I. Exigir o aceptar dinero u otras dádivas de las y los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.</p> <p>IV. Obligar a las y los trabajadores, por cualquier medio, a pertenecer o no a algún sindicato o agrupación de cualquier naturaleza, o a que voten por un determinado partido o candidato.</p> <p>VI. Realizar cualquier acto que tenga por objeto impedir o dificultar que obtenga empleo quien se separe o haya sido separado de su trabajo.</p> <p><b>Artículo 71°.</b> Además de las obligaciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:</p> <p>II. Observar buenas costumbres en los lugares de trabajo y guardar la debida consideración y respeto a sus jefas o jefes, compañeros y público,</p>
--	--------------------------------------	---

	<p>absteniéndose de darles malos tratos, tanto de palabra como de obra.</p> <p>IV. Prevenir los riesgos de trabajo, observando los requerimientos en materia de seguridad e higiene contenidos en las leyes, reglamentos e instructivos correspondientes, así como las medidas que acuerden las autoridades competentes.</p> <p><b>Artículo 72º.</b> Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:</p> <p>I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su salud, seguridad o la de otras personas, así como la del lugar o lugares donde el trabajo se desempeñe.</p>
--	--

## 14. A dónde acudir en caso de acoso sexual u hostigamiento sexual

Decidir qué hacer y a dónde acudir cuando eres víctima de este tipo de violencia es un aspecto nodal para la prevención, atención y erradicación de estas conductas. Por ello, de acuerdo con la legislación revisada, quienes sean víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual podrán actuar conforme a lo siguiente:

¿Quién comete la conducta?	Instancia	Conducta	Contacto
Cualquier persona agresora que cometa hostigamiento sexual y/o acoso sexual.	Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Circuito Cerro del Gato No. 401 Cd. Gobierno, Zacatecas, Zac. C.P. 98160 (01 492) 9256050 Ext. 36140 Unidad especializada en investigación del delito contra la libertad sexual en la integridad.
Cualquier persona agresora que cometa hostigamiento sexual y/o acoso sexual.	Fiscalía Especializada en Delitos contra las Mujeres por razones de género	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Circuito Cerro del Gato No. 304 Cd. Gobierno, Zacatecas, Zac. C.P. 98160 (01 492) 156 6662 (01 492) 156 6658
Cualquier persona agresora que cometa hostigamiento sexual y/o acoso sexual.	Centro de Justicia para las Mujeres	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Circuito Cerro del Gato No. 304 Cd. Gobierno, Zacatecas, Zac. C.P. 98160 (01 492) 156 6662 (01 492) 156 6658
Servidoras y Servidores Públicos estatales y municipales	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Circuito Cerro del Gato S/N Cd. Gobierno, Zacatecas, Zac. C.P. 98160 Celular de guardia las 24 horas 044 492 1247730 Lada sin costo 01 800 6242727
Servidoras y Servidores Públicos estatales	Secretaría de la Función Pública	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Edificio D, Circuito Cerro del Gato, Ciudad Administrativa, C.P. 98160 Zacatecas, Zac. (01 492) 491 5000
Servidoras y Servidores Públicos	Comités de Ética de las dependencias de la administración pública estatal	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Al interior de cada ente público
Servidoras y Servidores Públicos estatales y municipales	Órganos internos de control	Acoso sexual y hostigamiento sexual	Al interior de cada ente público

También, las siguientes instancias, si bien **no tienen la atribución de investigar las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual**, sí brindan acompañamiento las mujeres víctimas de este y otros tipos de violencia:

Centros de Atención para Mujeres Víctimas de Violencia de Semujer	Ubicación
Zacatecas, Zac.	Mtra. Bertha Goytia Hidalgo Av. Universidad #214, Col. La Loma, zacatecas, Zac. C. P. 98068 (01 492) 92 4 08 92
Fresnillo, Zac.	Mtra. Leticia Casillas Morales Fresnillo Calle de los Laureles #306, Fracc. Real de Fresnillo, C.P. 99000 (01 493) 93 5 84 67, (01 493) 93 5 84 73

También existen las unidades fijas de atención y las unidades móviles de orientación del programa PAIMEF, que operan de abril a diciembre de 2019 y están ubicadas de la siguiente manera:

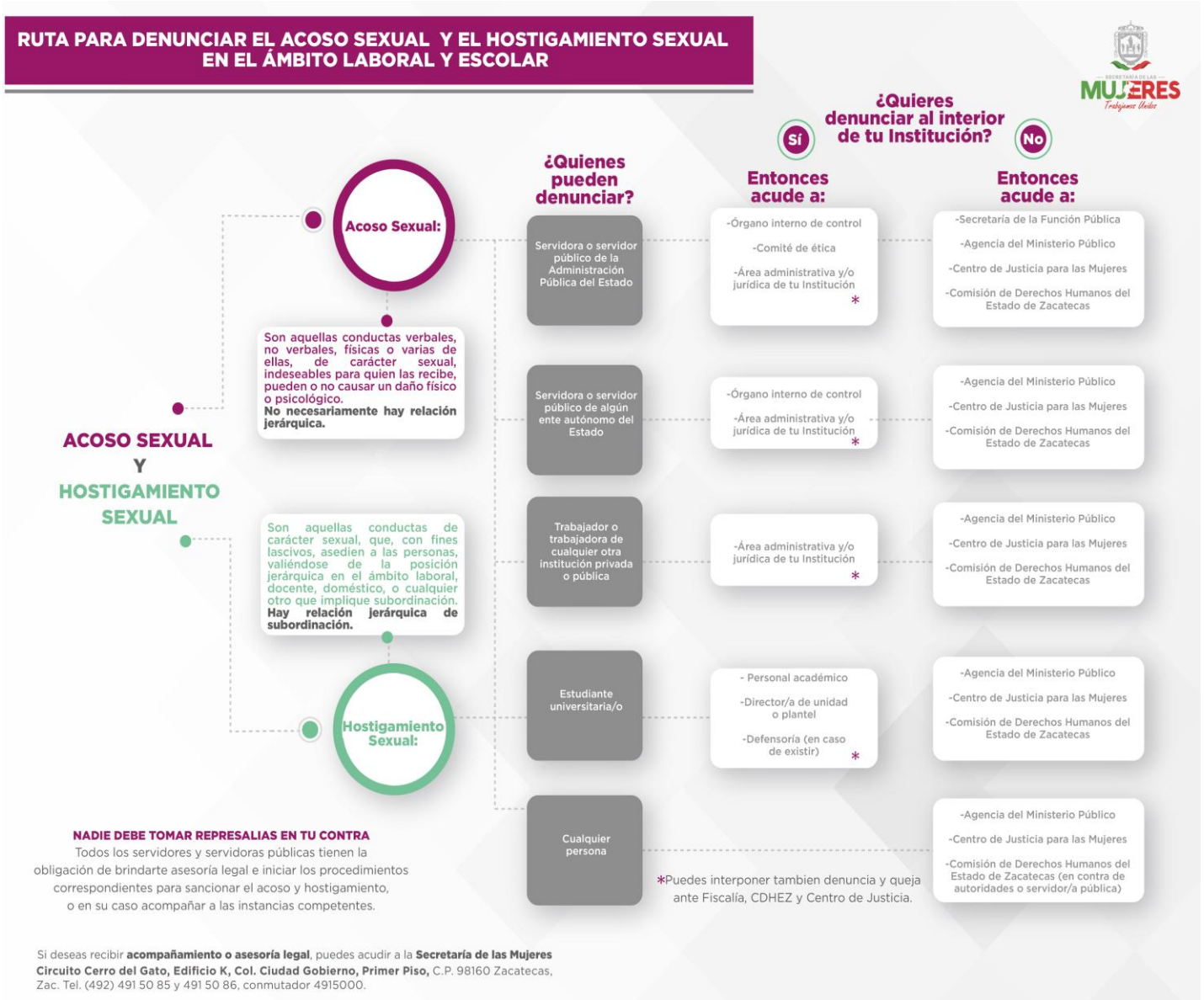
Unidades móviles de orientación PAIMEF	Ubicación y contacto
<b>Unidades móviles de orientación</b>	Ubicadas en los municipios de <b>Zacatecas, Fresnillo y Guadalupe.</b> <b>Semujer</b> Alondra Esquivel Gallardo Teléfono: (492) 491-5085 Ext. 45100 y 45230 Email: semujer@zacatecas.gob.mx Dirección: Edificio K, Primer Piso, Interior Cd. Administrativa, 98160 Zacatecas, Zac.

Unidades fijas de atención PAIMEF	Ubicación y contacto
<b>Guadalupe, Zac.</b>	Mtra. Rita Alejandra Muñoz Padilla Calle Rogelio Rodríguez Chávez #45, esq. con 16 de septiembre, Col. Tierra y Libertad, 2da. sección. C. P. 98615 Teléfono: (01 492) 69 0 25 56 Ext. 110
<b>Jerez, Zac.</b>	Lic. Griselda Salcedo Ibarra Calle del Hospicio #72, Col. Centro. C. P. 99300 Teléfono: (01 494) 94 5 02 62

<b>Río Grande, Zac.</b>	Lic. Nehalena Córdova Ruiz Calle Victoria #10, Col. Centro Teléfono: (01 498) 98 2 12 38
<b>Sombrerete, Zac.</b>	Lic. Rosa María Martínez Valdez Calle Neptuno #202-Altos, Col. Centro. C. P. 99100 Teléfono: (01 433) 93 5 21 10
<b>Valparaíso, Zac.</b>	C. María Yesenia Pacheco de la Cruz Plaza Constitución s/n, Col. Centro (01 457) 93 6 03 50 Ext. 820 y 821
<b>Loreto, Zac.</b>	Lic. Lourdes Martínez Moreira Av. División del Norte #601, Col. Revolución, C. P. 98830 Teléfono: (01 496) 48 8 46 03

Esta información puede coadyuvar de forma efectiva a la prevención y atención a las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual dentro del servicio público, incluso cuando se denota que existen aún carencias importantes en el establecimiento de protocolos de atención específicos y especializados que permitan prevenir y atender estas conductas nocivas en el contexto del servicio público y en todos los ámbitos de la sociedad.

## 15. Ruta de actuación



## Bibliografía y recursos en línea

- Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.
- Cámara de Diputados, Ley General de Responsabilidades Administrativas, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>.
- CEDAW, La violencia contra la mujer: 29/01/92, Recomendación General N° 19, en [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf).
- DOF, Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integralidad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integralidad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017).
- DOF, Código Penal Federal, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf.htm>.
- DOF, Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en <http://www.sagarpa.gob.mx/colaboracion/normatividad/Documentos/Leyes/Ley%20Federal%20de%20Responsabilidades%20Advas%20de%20los%20Servidores%20P%20C3%20BAblicos.pdf>.
- DOF, Ley Federal del Trabajo, en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf).
- DOF, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007).
- DOF, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016).
- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Amparo Directo 47/1023. 1ª CCLII/2014 (10ª), Primera Sala, Libro 8, en <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2006869&Clase=DetalleTesisBI&Semanario=0>.
- INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) Principales resultados Zacatecas, 2016.
- INEGI, Panorama de la Violencia contra las mujeres en Zacatecas, México, 2011.

Legislatura del Estado, Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, en <http://www.congreso Zacatecas.gob.mx/e/elemento&cual=172>.

ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf).

Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, Código de Ética de los Servidores Públicos en la Administración Pública del Gobierno del Estado, en <https://monumentos.zacatecas.gob.mx/wpcontent/uploads/PDF/Codigo%20de%20Etica.pdf>.

Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, Código Penal para el Estado de Zacatecas, en <http://periodico.zacatecas.gob.mx/visualizar/afd06ddc-e332-4e50-8924-1912addb2bda;1.4>

Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en <http://www.congreso Zacatecas.gob.mx/e/elemento&cual=40>.



***Manual para la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual***

Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de Zacatecas

Adriana Guadalupe Rivero Garza

2019