

Manual para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

**CERO
TOLERANCIA**



Contenido

1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	2
3. Objetivo	4
4. Aplicación	4
5. Principios.....	4
6. Glosario	5
7. ¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?	6
7.1 ¿Cómo diferenciamos el hostigamiento sexual y acoso sexual?	8
7.2 Conductas que constituyen hostigamiento sexual y/o acoso sexual.....	10
7.3 ¿Por qué se debe atender la problemática?	12
8. ¿Cuál es la diferencia entre acoso, acoso laboral y acoso sexual?	14
9. Conoce la normativa en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual	17
10. ¿Qué hacer en caso hostigamiento sexual o acoso sexual?.....	23
11. Bibliografía	26

1. Introducción

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son manifestaciones de la desigualdad y discriminación por razones de género y una expresión de la violencia contra las mujeres. Por ello, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deben implementar acciones para la prevención y atención de los mismos.

El Gobierno del Estado de Zacatecas, a través de la Secretaría de las Mujeres, presenta el siguiente *Manual para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, con el objetivo de apoyar en su identificación y orientar a las mujeres que lo sufren, para que conozcan el marco jurídico que las protege, las opciones de actuación con las que cuentan y las instituciones que las pueden apoyar.

Este *Manual* es un paso más en la búsqueda de mejores instrumentos para la prevención y la atención de estas conductas, que no solo deterioran el buen clima laboral y/o escolar, sino que alteran también otras interacciones humanas, ya que se manifiestan en diversos ámbitos de la vida.

El hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen formas de violencia contra las mujeres, acciones o en su caso omisiones ejecutadas con base en el abuso de poder, que vulneran la autoestima, salud, seguridad e integridad de las víctimas e impiden su desarrollo pleno. Por ello, es prioridad de la Secretaría de las Mujeres visibilizar esta problemática, prevenirla y dar a conocer la ruta de atención en caso de ser víctima.

2. Justificación

El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

En atención a lo previsto por el artículo 2° de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como al artículo 7° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Para), el Estado Mexicano condena la discriminación contra las mujeres en todas sus manifestaciones y se compromete a adoptar por todos los medios apropiados, políticas de prevención, sanción y erradicación.

La sentencia González y otras (Campo Algodonero) vs. México, establece entre otros aspectos, la obligación de la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente de las violaciones de derechos humanos, incluida la violencia contra las mujeres.

En términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las entidades federativas expedirán, 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.

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

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, de acuerdo al artículo 51, las autoridades competentes deberán tomar las medidas idóneas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

La violencia sexual es una de las formas más crueles y degradantes de la violencia en contra de las mujeres. Según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con corte al 30 de diciembre de 2017, durante ese mismo año se presentaron un total de 192 denuncias por violación y 176 por 'otros delitos sexuales'.

De acuerdo a datos arrojados por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), en los espacios públicos o comunitarios, 34.3 % de las mujeres han experimentado algún tipo de violencia sexual. La misma encuesta señala que, 27 de cada 100 mujeres que han trabajado, experimentaron algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género y por el ejercicio de la maternidad.

Entre 2011 y 2016, al 11.8 % de las mujeres que se desempeñaban en un espacio laboral, se les pidió prueba de embarazo; mientras que al 1.8 % las despidieron, no las contrataron o bajaron el salario por razones de gestación.

Existe la necesidad de actuar de manera especializada respecto a conductas indebidas como lo son el acoso sexual y hostigamiento sexual que se producen en contra de las mujeres. Por ello, son necesarias las acciones de prevención y atención de la violencia sexual, en este caso del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

3. Objetivo

El objetivo del presente *Manual* es proporcionar información para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral. Así como, coadyuvar en la identificación oportuna de estos tipos de violencia de género y, orientar a las mujeres que lo sufren, en cuanto al marco jurídico que las protege, las opciones de actuación con las que cuentan y las instituciones que las pueden apoyar.

4. Aplicación

La aplicación del presente *Manual* deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

Aquello no previsto en este *Manual*, se atenderá a lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas; Código Penal para el Estado de Zacatecas y demás disposiciones aplicables.

5. Principios

Respecto a la aplicación del presente *Manual*, deberán observarse 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.

6. Glosario

- a) **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;
- b) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;¹
- c) **Comité de ética:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal y Estatal, los cuales deberán 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;²
- d) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;³
- e) **Integralidad Integridad:** Los y las servidoras públicas deben de actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una

¹ DOF, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, Generalidades, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016.

² *Idem.*

³ *Idem.*

ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule;⁴

- f) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, y⁵
- g) **Servidoras y Servidores Públicos:** 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.⁶

7. ¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?

Son dos formas de violencia sexual que pueden llegar a ocurrir en diversos ámbitos de la vida como el laboral, docente, escolar y el doméstico.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual **son una manifestación de la desigualdad y discriminación por razones de género**, y es una expresión de la violencia contra las mujeres.

⁴ POGUZ, Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Gobierno del Estado, Artículo 7.

⁵ DOF, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016.

⁶ DOF, Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, https://www.colmex.mx/assets/pdfs/13-LGRA_60.pdf?1493134145.





La violencia sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.⁷

⁷ DOF, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LGAMVLV, Artículo 6º, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007.

7.1 ¿Cómo diferenciamos el hostigamiento sexual y acoso sexual?

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio 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.

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.⁸

La diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual radica en la relación de subordinación.

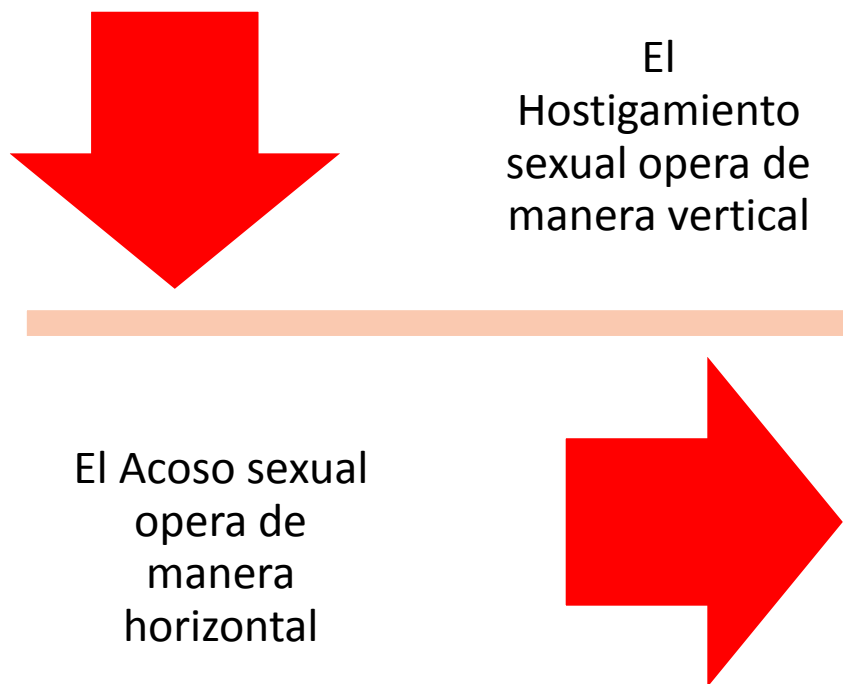
Es decir, **el primero** se desarrolla en un contexto donde la víctima es subalterna; **el segundo**, ocurre entre compañeros y/o compañeras de la misma jerarquía o nivel, incluso un nivel menor; y el rasgo común es el carácter unilateral y abusivo de poder.

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

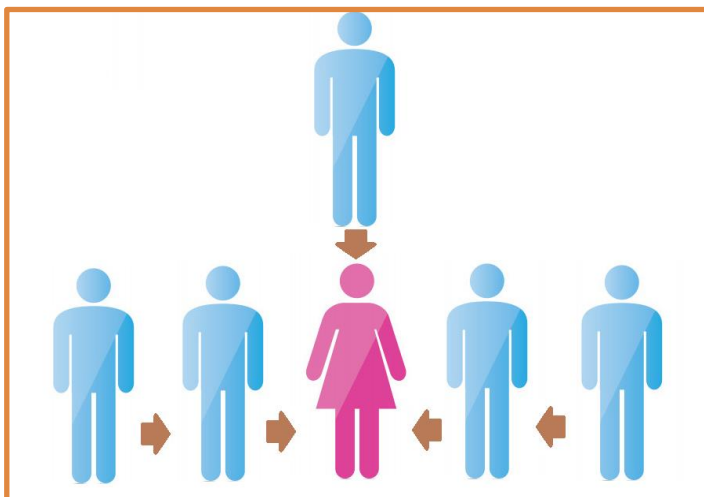
- Ambas conductas, aun cuando están relacionadas con la sexualidad y la lascivia, no son problemáticas exclusivas de la sexualidad, sino fundamentalmente de los desequilibrios de relaciones de poder y desigualdad entre mujeres y hombres.

⁸ POF, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, Artículo 9, <http://periodico.zacatecas.gob.mx/visualizar/82ff5379-d3e6-4062-a1e5-f14c8879a01b:1.0>.

- La diferencia principal entre hostigamiento sexual y acoso sexual está determinada por la posición jerárquica que tiene la persona agresora sobre la víctima.
- **El acoso sexual** se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, familia, transporte público o en el trabajo y **opera de manera horizontal** entre personas de jerarquías homólogas 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, etc., 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 las personas que intimida.



Por lo tanto, el tipo de conductas abusivas en sí mismas no representan una diferencia en la distinción entre hostigamiento sexual y acoso sexual. Como se aprecia, entre ambas existe una diferencia normativa que radica en la jerarquía de la relación de poder que hay entre las partes.



La diferencia radica en la jerarquía de la relación entre el agresor y la víctima

7.2 Conductas que constituyen hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Las conductas que caracterizan y constituyen acoso sexual, así como hostigamiento sexual no solo son de carácter físico y verbal, también pueden ser no verbales. Estas son algunas de ellas que se pueden observar:⁹

⁹ Fuente: 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: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017, 18 de enero de 2018.

De caracter físico

- **Tener contacto físico** sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- **Espiar** a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- **Mostrar** deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Verbales

- **Condicionar** la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Preguntar** a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales, o sobre su vida sexual.
- **Difundir** rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- **Expresar** insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

No verbales

- **Realizar** señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- **Hacer regalos**, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- **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.
- **Obligar** a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **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.
- **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.

7.3 ¿Por qué se debe atender la problemática?

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen formas de violencia contra las mujeres, con las que se tiene relación con motivo del empleo (aunque no solo se da en el ámbito laboral), que atentan contra los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción o un delito que da lugar a un procedimiento legal y a una sanción.¹⁰

El Estado Mexicano, en términos de nuestra constitución federal, así como de tratados internacionales, está obligado a garantizar los derechos humanos, como lo es el derecho a una vida libre de violencia, y a llevar a cabo acciones prevención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual.¹¹

Asimismo, acorde a lo establecido en la ley general y local en la materia, las entidades federativas están obligadas a expedir medidas para garantizar el derecho a una vida libre de violencia; de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Según datos de la ENDIREH 2016¹² de las mujeres zacatecas de 15 años y más, el 59 % sufrieron, al menos, un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en, al menos, un ámbito (familiar, docente, escolar y comunitario) y ejercida por cualquier agresor. Así mismo, de estas mujeres, el 30.9 % sufrió violencia sexual (dos puntos porcentuales más con respecto de 2011). Es de notar que el 10.9 % de las

¹⁰ DOF, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016.

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf. Y recomendación general 19 de la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 16. http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

¹² INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Principales resultados Zacatecas.



mujeres de 15 años y más sufrieron violencia de tipo sexual durante su vida escolar.

Ya en la misma encuesta de 2011, quedó el antecedente que en los espacios educativos 40.5 % de las zacatecanas sufrieron agresiones y daño físico, propuestas de tipo sexual a cambio de calificaciones o fueron objeto de contactos obscenos u obligadas a tener relaciones sexuales; 45.4 % de las víctimas de violencia en la escuela señalan a los maestros o a otras autoridades en el centro educativo como responsables, y en un 65 % de los casos a sus propios compañeros.¹³

En lo referente al ámbito laboral, 10.8 % fueron víctimas de violencia física y/o sexual en el trabajo, según datos del 2016. De igual forma, en 2011, el 24.2 % de las zacatecanas de 25 años y más ocupadas, habían sufrido violencia de un colega o de un superior en su ámbito laboral.

Debido a que el hostigamiento sexual y el acoso 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, hemos de agregar que en 2016 se declara una prevalencia de la violencia en el ámbito comunitario o público de 27.6 %.

El 23.7 % de las mujeres de 15 años y 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 perpetradas por cualquier persona, excluyendo al esposo o pareja y a cualquier persona del ámbito familiar.

¹³ INEGI, Panorama de la Violencia contra las mujeres en Zacatecas 2011.

Por esa razón, es esencial que se establezcan acciones de prevención y de atención de esta problemática.

8. ¿Cuál es la diferencia entre acoso, acoso laboral y acoso sexual?

Anteriormente se señaló que tanto el hostigamiento sexual, como el acoso sexual, pueden ocurrir en espacios como el ámbito laboral, por tanto, es importante hacer un apartado en el que se delinee las diferencias en particular entre el acoso sexual, el acoso y el acoso laboral. Para efectos de tener claridad en las sanciones e instancias de atención.

Es importante también, diferenciar entre acoso, acoso laboral y acoso sexual, dado que los dos primeros pueden carecer de conductas de carácter sexual. El **acoso** es una conducta insistente, incluso persecutoria, que una persona ejerce a otra y que le genera a la víctima incomodidad, daño físico o psicológico; es un tipo de violencia que se ejerce en diversos ámbitos, el laboral es uno de ellos y no siempre representa conductas de carácter sexual. El acoso se puede manifestar entre personas adultas, de una persona adulta a una persona menor o entre personas menores.¹⁴

El acoso sexual es toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas.¹⁵

¹⁴ INMUJERES, Glosario de términos,
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf.

¹⁵ *Idem*.

Acoso¹⁰

- Es un comportamiento cuyo objetivo es: intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos
- Los tipos más conocidos de acoso son el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y acoso sexual.

Acoso laboral¹¹

- Es un tipo de violencia que se caracteriza por el abuso de poder en una relación de subordinación de la víctima respecto al agresor.

Acoso sexual¹²

- Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe.

El **acoso laboral** es una acción o agresión intencional, dirigida a dominar, controlar, limitar, humillar, explotar o excluir a las personas para el desempeño de un trabajo, centro o institución; **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, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus atribuciones, etcétera.

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 está debidamente definido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y en diversos 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:¹⁹

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Amparo Directo 47/1023. 1ª CCLII/2014 (10ª), Primera Sala, Libro 8, Julio de 2014, p. 138.

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; y
3. **Vertical ascendente:** entre quienes ocupan puestos subalternos respecto a la jefa o jefe victimizado.

Es importante decir que para que se dé o acredite el acoso laboral la conducta violenta no puede presentarse de forma aislada. De tal manera que la propia SCJN ha establecido que “los actos o comportamientos hostiles **aislados** hacia uno de los integrantes de la relación laboral **no** pueden constituir acoso”. Esto es, **el elemento que lo caracteriza es la continuidad.**

Algunas de las conductas hostiles reconocidas legalmente son:

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 lo anterior se desprende que, tanto el acoso, como el acoso laboral si bien son conductas (formas de agresión, actos u omisiones) ejecutadas en 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, no siempre integran el componente sexual, que es lo que caracteriza al Acoso sexual y el Hostigamiento sexual.

9. Conoce la normativa en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual

La normativa de carácter general que regula el hostigamiento y acoso sexual, se muestra a continuación:

Normativa General	Fundamento	Contenido
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 1º	Establece que 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.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará"	Artículo 7º	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.
Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)	Artículo 2º	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
CEDAW Recomendación General Nº 19, La violencia contra la mujer: 29/01/92	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.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Artículo 49	Prevé el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

En el ámbito federal:

Normativa federal	Fundamento	Contenido
Ley Federal del Trabajo	<p>Art. 47, Frac. VIII</p> <p>Art. 133, Frac. XII y XIII</p> <p>Art. 135, Frac. XI</p>	<p>Establece que:</p> <p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p>
Código Penal Federal	<p>259 Bis</p> <p>Art. 225, Frac. XXXIV</p>	<p>Establece que:</p> <p>Al que con fines lascivos asedie reiteradamente 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 sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.</p> <p>Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.</p> <p>Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes: Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo. A quien cometa los delitos previstos en las fracciones; y XXXIV, se le impondrá pena de prisión de tres a ocho años y de treinta a mil cien días de multa.</p>

En cuanto a normatividad en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual que son aplicables al Estado de Zacatecas son las siguientes:

Normativa estatal	Fundamento	Contenido
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas	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>
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Zacatecas	Artículo 51	Las autoridades competentes deberán tomar las medidas idóneas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
Código Penal del Estado de Zacatecas	Artículo 233	<p>Establece que:</p> <p>A quien con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá pena de dos meses a un año de prisión y multa de tres a ocho cuotas. En el caso de que fuere Servidor Público, además se le destituirá de su cargo.</p> <p>Si el ofendido es persona menor de dieciocho años, la pena se duplicará. Solo se procederá en contra del sujeto activo a petición de parte ofendida o de su legítimo representante y dentro de los seis meses siguientes de producido el daño o perjuicio.</p>

Si bien el acoso sexual no es contemplado como un delito en materia penal en el Estado de Zacatecas, es importante mencionar que ambas conductas son de carácter sexual, indeseado e indebido, que ocurren en las relaciones interpersonales y sin el consentimiento de una de las partes; por ello, se desarrollan con base en relaciones de poder y de desigualdad. Por lo tanto, se consideran formas de violencia sexual, en tanto humillan, ofenden, intimidan y dañan la integridad y dignidad de quienes la padecen.

Otros instrumentos como la **Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** sancionan este tipo de conductas; en su artículo 7º establece una serie de principios que deben ser observados por las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, como lo son: disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

Asimismo, establece que están obligadas y obligados a:

- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- 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.
- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Y considera como faltas las siguientes:²⁰

No graves	Graves
Incumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño, disciplina y respeto a las y los demás Servidores Públicos.	Incurrir en abuso de funciones la o el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para terceras personas, o para causar perjuicio.
Recibir instrucciones o encomiendas contrarias a lo legalmente establecido.	Tráfico de influencias, para quien utilice la posición que su empleo, cargo o comisión, para inducir a que otra y otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para terceras personas.

Por lo que, si bien las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual no se encuentran establecidas de manera expresa en la ley señalada, de acuerdo a su definición y características, pueden ser consideradas como conductas indebidas de las y los servidores públicos, y susceptibles de sanción administrativa.

Incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 2012 emitió un Acuerdo en donde consideró que el acoso sexual es una evidente infracción a los deberes impuestos a las y los servidores públicos, de acuerdo con la legislación federal

²⁰ DOF, Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Artículos 49 y 50, https://www.colmex.mx/assets/pdfs/13-LGRA_60.pdf?1493134145.

vigente en materia de responsabilidades, y que debían investigarse como tal y en forma especializada.²¹

Las sanciones consisten en:²²

- **Amonestación privada o pública**, solo para faltas que se consideran no graves;
- **Suspensión del empleo, cargo o comisión** por un período de uno a treinta días naturales por faltas consideradas no graves; y de 30 a 90 días por faltas consideradas graves.
- **Destitución del puesto, cargo o comisión;**
- **Sanción económica, e**
- **Inhabilitación temporal** para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas; esta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año para faltas consideradas no graves y por faltas consideradas graves en caso de que se determine la inhabilitación será de uno hasta diez años, de diez a veinte años. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de inhabilitación.

En el caso zacatecano, el Código de Ética de los Servidores Públicos en la Administración Pública del Gobierno del Estado fija responsabilidades en materia administrativa a las y los servidores públicos que ejecuten estas conductas. En particular el artículo 8 señala que las y los servidores públicos del Gobierno del estado de Zacatecas deben de conducirse con transparencia, honestidad, lealtad,

²¹ DOF, Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012.

²² DOF, Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Artículos 75 y 78, https://www.colmex.mx/assets/pdfs/13-LGRA_60.pdf?1493134145.

cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público; rompe esta regla de integralidad la servidora o servidor público que hostigue, agrede, amedrente, acose, intimide, extorsione o amenace a personal subordinado o compañeros de trabajo.²³

Por otro lado, la **Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas** prohíbe toda forma de discriminación, y faculta a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas para conocer sobre la violación de los derechos humanos cometidos por autoridades, servidoras y servidores públicos de carácter estatal y municipal.

Lo anterior, será resuelto mediante recomendaciones a autoridades, o en su caso servidoras o servidores públicos.

Cabe hacer mención que, en el ámbito de la Administración Pública Federal, el **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**, considera la integración de personas consejeras al interior de las dependencias y entidades, encargadas de orientar y acompañar a las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Asimismo, la investigación de dichas conductas a través de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

10. ¿Qué hacer en caso hostigamiento sexual o acoso sexual?

Decidir qué hacer y a dónde asistir, cuando eres víctima de este tipo de comportamientos es un aspecto nodal para la prevención, atención y erradicación de estas conductas. Como se adelantó, acorde a la legislación invocada, quienes

²³ POGEZ, Código de Ética de los Servidores Públicos en la Administración Pública del Gobierno del Estado, Artículo 8, fracción XIV.

sean víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual podrán actuar conforme a lo siguiente:

¿Quién comete la conducta?	Instancia	Conducta	Contacto
Cualquier persona agresora que cometa hostigamiento sexual contra persona subalterna	Procuraduría General de Justicia del Estado de Zacatecas	Hostigamiento sexual en cualquier ámbito en donde haya una relación de subordinación	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 contra persona subalterna	Centro de Justicia para las Mujeres	Hostigamiento sexual en cualquier ámbito en donde haya una relación de subordinación	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	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos en el ámbito estatal y municipal	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	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal	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	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal	Al interior de cada dependencia se encuentran estructurados
Servidoras y Servidores Públicos estatales y municipales	Órganos internos de control	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal y municipales	Es un área que forma parte de cada ente público estatal
Servidoras y Servidores Públicos federales	Órganos internos de control	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos de la	Es un área que forma parte de cada ente público federal

		Administración Pública Federal	
Servidoras y Servidores Públicos federales	Comités de ética y de prevención de conflictos de interés	Hostigamiento sexual y acoso sexual cometido por servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal	Al interior de cada dependencia se encuentran estructurados

Las siguientes instancias, si bien no tienen la atribución de investigar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, brindan acompañamiento a las instancias encargadas de ello.

Centros de Atención para Mujeres Víctimas de Violencia	Ubicación
Guadalupe	Av. Revolución Mexicana s/n, Col. Industrial, Guadalupe, Zac. C.P. 98615 (492) 6902556
Río Grande	Calle Victoria #10, Col. Centro, Río Grande, Zac. C.P. 98400 (01 498) 98 21238
Valparaíso	Calle Plaza Constitución s/n, Col. Centro, Valparaíso, Zac. C.P. 99200 (01 457) 93 6 03 50 (01 457) 93 6 00 64
Jerez	Calle del Hospicio #73, Col. Centro, Jerez, Zac. C.P. 99300 (01 494) 94 5 02 62
Zacatecas	Av. México #115, Fracc. La Florida, Guadalupe, Zac. C.P. 98618 (01 492) 92 4 08 92
Fresnillo	Calle de los Laureles #306, Fracc. Real de Fresnillo, Fresnillo, Zac. C.P. 99000 (01 493) 93 5 84 67 (01 493) 93 5 84 73
Sombrerete	Calle Neptuno #202, Col. Centro, Sombrerete, Zac. C.P. 99100 (01 433) 93 5 10 21
Loreto	Calle Benito Juárez s/n, Col. Centro, Loreto, Zac. C.P. 98800 (01 496) 96 220 29 (01 045) 496 124 0019
SEDIF Estatal	Av. Paseo de la Encantada 102 Col. La Encantada, Zacatecas, Zac. C.P. 98088 (01 492) 9256800

La utilización de los anteriores elementos puede coadyuvar de forma efectiva a la prevención y atención a las conductas de hostigamiento sexual y acoso 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 nocivas conductas en el contexto del servicio público y en todos los ámbitos de la sociedad.

11. Bibliografía

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

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, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017.

DOF, Código Penal Federal, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf.htm>.

DOF, Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, <http://www.sagarpa.gob.mx/colaboracion/normatividad/Documentos/Leyes/Ley%20Federal%20de%20Responsabilidades%20Advas%20de%20los%20Servidores%20P%C3%BAblicos.pdf>.

DOF, Ley Federal del Trabajo, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf.

DOF, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016.

INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Principales resultados Zacatecas.

INEGI, Panorama de la Violencia contra las mujeres en Zacatecas 2011.

La violencia contra la mujer: 29/01/92, CEDAW Recomendación General N° 19, http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, Código Penal para el Estado de Zacatecas, LXI Legislatura, <http://www.congresozaq.gob.mx/e/elemento&cual=103>.

POGEZ, Código de Ética de los Servidores Públicos en la Administración Pública del Gobierno del Estado.

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

POGEZ, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Zacatecas, <http://www.congresozaq.gob.mx/e/elemento&cual=64>.

POGEZ, Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, <http://www.finanzas.gob.mx/contenido/InformacionFinanciera/Constituciones/CPEL YSZ.pdf>.