

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
ZACATECAS.**

PROTOCOLO NUEVO POG 12-08-2020

PROTOCOLO PUBLICADO EN EL SUPLEMENTO DEL PERIÓDICO OFICIAL
DEL ESTADO DE ZACATECAS, EL MIÉRCOLES 12 DE AGOSTO DE 2020.

TEXTO VIGENTE A PARTIR DEL 30 DE JUNIO DE 2020.

ACUERDO # 248

**HONORABLE SEXAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE ZACATECAS.**

RESULTANDO PRIMERO. En sesión ordinaria del Pleno, celebrada el cinco de marzo de dos mil veinte, la Diputada Ma. Edelmira Hernández Perea, presentó Iniciativa de Punto de Acuerdo que contiene el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

RESULTANDO SEGUNDO. Por acuerdo de la Presidencia de la Mesa Directiva, mediante memorándum 1058, el día 5 de marzo de 2020 la iniciativa de referencia fue turnada a las comisiones legislativas de Igualdad de Género y de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias, para su análisis, estudio y dictamen correspondiente.

CONSIDERANDO PRIMERO. La Diputada proponente justificó su iniciativa en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

(...)

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 106 del Reglamento General del Poder Legislativo, es de acordarse y se Acuerda:

ÚNICO. La Honorable Sexagésima Tercera Legislatura del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, aprueba y expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas, en los términos siguientes:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE ZACATECAS

MARCO LEGAL

- La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW);
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (Convención De Belém Do Para);

- Recomendación General No. 19 del Comité de la CEDAW;
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo;
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas;
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Zacatecas;
- Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, y
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos que Laboran en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

Capítulo I

Generalidades

1. Objeto General

Establecer las bases de actuación para la implementación efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

2. Objetivos Específicos

- a) Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de acoso sexual y hostigamiento en el Poder Legislativo, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género y entornos laborales libres de violencia.
- b) Coordinar, de manera transversal y permanente con las autoridades institucionales, los trabajos de prevención del acoso y hostigamiento sexual.
- c) Diseñar y definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar apoyo y acompañamiento especializado ante las autoridades competentes, a la presunta víctima de acoso y hostigamiento sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- d) Señalar las vías e instancias competentes al interior del Poder Legislativo que podrán conocer y, en su caso, investigar y sancionar las conductas de acoso y hostigamiento sexual.
- e) Generar un registro institucional sobre los casos de acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo, con el fin de diseñar políticas efectivas para el combate de dichas conductas.

3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las autoridades competentes tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

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

- a) **Acoso sexual:** es la 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.
- b) **Amonestación:** Corrección disciplinaria que la autoridad competente determinará a la persona hostigadora o acosadora (en público o en privado), haciéndole ver las consecuencias de la falta que cometió, misma que deberá ser archivada en el expediente personal de la persona agresora.
- c) **Autoridad investigadora:** El Comité llevará a cabo el procedimiento una vez que tiene conocimiento de la denuncia, hasta la emisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.
- d) **Autoridad Sancionadora:** Tratándose de servidores públicos que prestan sus servicios en el Poder Legislativo será la Secretaría General;

para el caso de Diputados o del Secretario General, será la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política.

En el supuesto de faltas administrativas graves, se aplicará lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- e) **Comité:** Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual.
- f) **Comisión de Régimen Interno:** Comisión de Régimen Interno y Concertación Política.
- g) **Denuncia:** La manifestación expresa de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Unidad por la persona afectada o por un tercero, que implican acoso u hostigamiento sexual y en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- h) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, las ideologías o creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, la apariencia física, modificaciones estéticas corporales o cualquier otra, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, y la igualdad real de oportunidades de los individuos.
- i) **Hostigamiento sexual:** es la 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.

- j) **Poder Legislativo:** Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.
- k) **Medidas precautorias:** Son las medidas temporales que puede dictar el Comité a petición de la parte afectada, para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias por acoso u hostigamiento sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo, durante el tiempo que dura la investigación.
- l) **Persona agresora:** Persona que inflige acoso u hostigamiento sexual.
- m) **Presunta Víctima:** La persona que ha sido afectada directamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acoso u hostigamiento sexual.
- n) **Protocolo:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.
- o) **Reincidencia:** La conducta reiterada de la misma persona, considerada como acoso u hostigamiento sexual que ha sido previamente sancionada por la autoridad competente.
- p) **Resolutivo final:** Documento que el Comité emite como conclusión del proceso de investigación derivado de una denuncia acoso u hostigamiento sexual; y en la cual se determina, si es el caso,

responsabilidad del presunto responsable y las recomendaciones proporcionales y pertinentes que deberá imponer la autoridad correspondiente.

- q) **Sanción:** Consecuencia jurídica a los servidores públicos que han incurrido en conductas de acoso u hostigamiento sexual, fundada y motivada en un resolutivo por escrito para ser ejecutada por la autoridad competente.
- r) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- s) **Servidor Público:** La persona física que presta un trabajo físico o intelectual, subordinado en la Legislatura del Estado.
- t) **Unidad:** Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género.
- u) **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, que puede consistir en las siguientes conductas: la imposición mediante la violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental o afectiva; la explotación o comercio sexual; el acoso, ciberacoso, violaciones a la privacidad sexual u hostigamiento sexuales; la mutilación genital femenina; el empleo de mujeres sin su consentimiento, y de niñas, en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, señalados en el Código Penal para el Estado, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o

limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres.

5. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Cero tolerancias a las conductas de acoso y hostigamiento sexual;
- b) Prohibición de represalias;
- c) Igualdad de género;
- d) Confidencialidad;
- e) Presunción de inocencia;
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia;
- i) Pro persona;
- j) Debido proceso, y
- k) No revictimización.

6. En lo no previsto en el presente Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluyen los

ordenamientos siguientes: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Zacatecas; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Zacatecas, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Capítulo II

Prevención de conductas de Acoso y Hostigamiento sexual

Sección primera

Acciones de prevención y atención

7. Para prevenir y atender las conductas de acoso y hostigamiento sexual, el Poder Legislativo llevará a cabo las siguientes acciones:

- a) Las y los titulares de las áreas administrativas adoptarán el pronunciamiento de *Cero Tolerancia* a conductas de acoso y hostigamiento sexual, por lo que deberán tener constancia de la adopción de dicha política, la cual, debe ser comunicada al personal a su cargo.

El pronunciamiento será individual y deberá ser enviado a la Unidad con las documentales que acrediten haberlo hecho del conocimiento de las personas a su cargo; el incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa.

- a) Diseñar una campaña de difusión del Protocolo a efecto de que el personal del Poder Legislativo conozca el proceso a seguir en casos de acoso y hostigamiento sexual.

- b) El Poder Legislativo llevará a cabo las acciones necesarias para que el personal reciba sensibilización con perspectiva de género en temas de acoso y hostigamiento sexual, así como de igualdad de género y derechos humanos.
- c) La promoción de una cultura institucional y entornos laborales con igualdad de género libres de violencia, para prevenir y combatir el acoso y hostigamiento sexual.
- d) La implementación de medidas cautelares para la presunta víctima por acoso y hostigamiento sexual.

Sección segunda

Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género

8. Corresponde a la Unidad recibir las denuncias vinculadas con conductas de acoso y hostigamiento sexual.

El Poder Legislativo podrá otorgar atención especializada a la presunta víctima a través de las instancias públicas con las que opera institucionalmente; en caso de ser necesario, celebrará los instrumentos jurídicos de colaboración correspondientes.

En la función de acompañamiento a la presunta víctima, y en todo el proceso de sustanciación de la denuncia, el Comité y la Unidad deberán garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se les proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realicen de su intervención.

9. Son funciones de la Unidad:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención oportuna y especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a la persona que consulte sobre conductas relacionadas con acoso y hostigamiento sexual; en su caso, orientarla sobre el escrito de denuncia para su atención y seguimiento;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de las circunstancias, en donde deberá precisar cómo ocurrieron, la o las fechas y lugar en que acontecieron los hechos;
- d) Explicar a la presunta víctima que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que es libre de consultar en cualquier momento, a un abogado u organismo especializado de su preferencia;
- e) Integrar un expediente y de forma expedita enviarlo al Comité;
- f) Dar seguimiento al desahogo y atención de las denuncias presentadas;
- g) Verificar que se cumplan las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para efectos de seguimiento del acatamiento y aplicación de los resolutivos, y
- h) Las demás que le asigne el Comité.

La Unidad incluirá en su planeación anual actividades de formación y sensibilización en temas de género y derechos humanos que contribuyan a la prevención de actos de acoso y hostigamiento sexual.

Sección Tercera
Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y
Hostigamiento Sexual

10. Es un órgano colegiado formado por la persona que presida la Comisión de Régimen Interno, la Comisión de Igualdad de Género, la Secretaría General, la Dirección de Procesos Legislativos y Asuntos Jurídicos, y un Representante del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios y Organismos Paraestatales Sección 1, todas del Poder Legislativo, con la finalidad de atender las quejas que sean turnadas por la Unidad.

La Dirección de Administración y Finanzas, a través de la Subdirección de Recursos Humanos, fungirá como Secretaría Técnica a efecto de aplicar los procedimientos y resoluciones del Comité.

11. Los integrantes del Comité deberán comprometerse a respetar la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual de los que tuvieran conocimiento. Lo mismo aplicará para quienes colaboren en asuntos específicos.

En este compromiso se incluye la presunción de inocencia de la o las personas señaladas como presuntas responsables conforme a los principios señalados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la propia del Estado.

En caso de incumplimiento a este compromiso por parte de los integrantes del Comité, se aplicarán las sanciones que sean procedentes, de conformidad con la normatividad aplicable.

12. Los integrantes del Comité deberán presentar una carta compromiso de confidencialidad. Las personas que se integren en calidad de especialistas,

deberán contar con experiencia y capacitación en los temas que abarca este Protocolo, en particular en perspectiva de género y derechos humanos.

13. El Comité tiene como funciones:

- a) Recibir de la Unidad el expediente de las denuncias;
- b) Notificar a las partes involucradas el inicio de la etapa de la investigación;
- c) Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- d) Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- e) Realizar las investigaciones que se requieran, bajo los principios de honestidad, neutralidad y confidencialidad;
- f) Sustanciar las denuncias, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles para emitir el resolutivo final correspondiente. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- g) Emitir un resolutivo final sobre la queja presentada y turnarlo, a la autoridad sancionadora, con el fin de que aplique la sanción que sea procedente;
- h) Una vez emitida la resolución, se remitirá el expediente junto con copia del resolutivo a la Unidad para resguardo del mismo;

i)El Comité supervisará el seguimiento de las acciones que se hayan acordado en los resolutivos, y

j)Las demás que señale este Protocolo.

14. Cuando alguna denuncia sea interpuesta en contra de alguno de los integrantes del Comité, en su caso, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado en línea colateral o en línea ascendente o descendente sin limitación de grado, o parentesco civil, aquellos deberán excusarse de intervenir en el procedimiento e informar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos.

15. La participación en el Comité será honorífica.

16. La Unidad podrá estar presente en las reuniones del Comité, donde sólo tendrá derecho a voz.

Capítulo III Procedimiento

Sección Primera Denuncias y contestación

17. Las denuncias podrán presentarse:

- a) Vía electrónica o por escrito libre, o bien
- b) Personalmente, en la oficina de la Unidad.

18. La denuncia deberá contener los datos generales de la persona quejosa (nombre, adscripción, edad, sexo y datos de contacto: teléfono, correo electrónico, dirección); el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora; y la descripción detallada de los hechos (cómo, cuándo, dónde y qué personas estuvieron presentes como testigos, si las hubo).

Cuando la denuncia sea presentada de forma electrónica o por escrito libre, se deberá ratificar personalmente ante la Unidad dentro de los 3 días hábiles siguientes, sin perjuicio de que se dicten las medidas precautorias que procedan, en caso de no ser ratificada la denuncia, será desechada.

19. Se aceptarán aquellas denuncias que refieran los hechos hasta por seis meses, contándose a partir del último hecho ocurrido. La información que las personas quejasas proporcionen será confidencial y se garantizará la protección de sus datos personales.

20. Las denuncias solamente podrán admitirse si se refieren a hechos que ocurrieron a partir de la fecha en que entre en vigor este Protocolo.

21. Una vez recibida la denuncia se integrará un expediente al cual se asignará un número de registro. Se deberá proporcionar a la parte quejosa el número asignado, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma.

22. La persona que provea información falsa para la interposición de la queja o dé testimonio falso u oculte información relevante para la investigación sobre acoso u hostigamiento sexual, cuando se le haya requerido, quedará sujeta a la responsabilidad derivada de la normativa aplicable.

23. La denuncia y sus anexos se notificarán al presunto responsable, con la finalidad de que, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de dicha

notificación, emita su contestación por escrito y ofrezca los medios probatorios que estime pertinentes, haciendo efectiva su garantía de audiencia.

24. Se pueden ofrecer los siguientes medios de prueba:

- a) Documentales: Todas aquellas en la que conste información de manera escrita, visual o auditiva, sin importar el material, formato o dispositivo en la que esté plasmada o consignada;
- b) Testimonial: A cargo de toda persona que tenga conocimiento de los hechos que las partes deban probar;
- c) Periciales: Cuando para determinar la verdad de los hechos sea necesario contar con los conocimientos especiales de una ciencia, arte, técnica, oficio, industria o profesión, como la psicología, la psiquiatría, la medicina, el trabajo social, entre otras;
- d) Inspección: Consistirá en la visita que ordene el Comité para revisar el lugar en que se señalen se cometieron los hechos;
- e) La confesión: La persona que haya realizado alguna de las faltas administrativas podrá confesar su responsabilidad con el objeto de acogerse al beneficio de reducción de sanciones que en su caso establezca el Comité. Esta confesión se podrá hacer ante la autoridad investigadora, o
- f) Cualquier otra mediante la que se aporten datos fidedignos sobre los hechos de la denuncia.

Sección segunda
Medidas Precautorias

25. Las medidas precautorias tienen como finalidad asegurar la protección de la integridad y seguridad de la persona acosada u hostigada, y cuidar que no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada.

Las medidas que se adopten deberán ser oportunas y ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, garantizar la integridad personal, realizar los procesos con debida diligencia, implementar el principio pro persona, no intentar inhibir a las víctimas de proceder y evitar conciliar cualquier tipo de violencia de género.

26. Estas medidas podrán ser:

- a) Apercebimiento contra quien se instaura la denuncia, para que se abstenga de tener contacto o comunicación con la presunta víctima, testigos o en su entorno familiar;
- b) Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas contra la persona quejosa, sus testigos o persona que participe de cualquier manera en el procedimiento referido en este protocolo;
- c) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, y
- d) Las demás que garanticen la seguridad y protección de la persona acosada u hostigada, así como de las personas involucradas como testigos.

27. Las medidas precautorias deberán ser efectivas durante el procedimiento y hasta que se concluya el mismo, de las cuales se informará al presunto

responsable de acoso u hostigamiento a quien se prevendrá sobre su observancia y cumplimiento.

Sección tercera

Valoración de las pruebas

28. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

29. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que sólo declare las veces estrictamente necesarias.

Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

30. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con las pruebas que ofrezca.

31. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera integral, considerando factores como su edad, condición social, situación laboral y forma de contratación, entre otros, de manera que no se revictimice a quien denuncia.

Respecto de la persona denunciada, además, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

32. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo

ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

33. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben hacer con perspectiva de género

34. El Comité procederá al análisis de los hechos, así como al análisis de la información recabada de la siguiente manera:

- a) Determinará la existencia o inexistencia de acto;
- b) Calificará si, en su caso, los actos son graves o no graves, y
- c) Elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y lo remitirá a la autoridad sancionadora que corresponda.

35. Con base en el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la autoridad sancionadora deberá emitir su resolución final, la cual deberá contener lo siguiente:

- a) Un extracto de la denuncia y de la contestación;
- b) La relación de las pruebas aportadas por las partes, así como el valor otorgado en relación con los hechos denunciados;
- c) Las consideraciones que funden y motiven la aplicación de la sanción que se estime procedente, y
- d) Los puntos resolutivos.

Sección Cuarta

Sanciones

36. Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, la condición específica de la víctima y el grado de culpabilidad del infractor teniendo en cuenta:

- a) La intencionalidad con que se cometió la conducta;
- b) La reincidencia o contumacia en conductas de acoso u hostigamiento sexual, y
- c) Antecedentes y condiciones personales de la persona que acosa u hostiga.

37. Las sanciones que aplicará la autoridad sancionadora por incurrir en conductas de acoso u hostigamiento sexual, dependerán de la gravedad de la conducta y consistirán en:

- a) Apercibimiento;
- b) Amonestación pública o privada;
- c) Inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión;
- d) Destitución del puesto, cargo o comisión;
- e) Recisión de la relación laboral;
- f) Someterse a alguna medida o tratamiento profesional, o

- g) Las demás que se consideren necesarias o pertinentes.

Constituirán conductas agravantes de la sanción: la reincidencia o contumacia.

38. En el caso de que el responsable tenga el carácter de diputado o quien funja como Secretario General, se aplicarán las sanciones previstas en la legislación aplicable, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a los elementos previstos en el numeral 36 del presente Protocolo.

Anexo I del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

Se considerarán, de manera enunciativa y no limitativa, como conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual las siguientes:


- I. Realizar señales sexuales con las manos o el cuerpo;
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos y abrazos;
- III. Hacer regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a deseos o intereses sexuales, propios o de personas distintas;
- V. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario;

- VI. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VIII. 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;
- IX. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual propia o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- X. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- XI. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- XII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- XIII. 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;

- XIV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- XV. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, o
- XVI. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento expreso.

ANEXO II del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas

Formulario de queja requerido al inicio de cualquier denuncia.



Zacatecas, Zacatecas a ___ de _____ del ____

**Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género
Poder Legislativo del Estado de Zacatecas
PRESENTE.**

Quien suscribe (Nombre de la persona quejosa), **adscrita a** (área de adscripción), **de** (años de edad), **permito hacer de su conocimiento la problemática a continuación descrita:**

(Descripción de los hechos que deberá incluir el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora y nombre de los testigos, si es que los hubo.)

Asimismo, me permito anexar al presente escrito las siguientes pruebas (en caso de que existan).

A efecto de cooperar en la investigación de esta denuncia, pongo a disposición el teléfono _____ y el correo electrónico _____ como datos de contacto.

Sin más por el momento, agradezco su atención] y espero su pronta respuesta.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por el pleno de la Honorable LXIII Legislatura del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Zacatecas.

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO (12 DE AGOSTO DE 2020) PUBLICACIÓN ORIGINAL.