



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

ACUERDO # 105-BIS

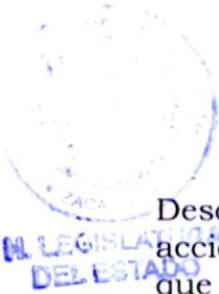
HONORABLE SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS.

RESULTANDO PRIMERO. En sesión ordinaria del Pleno, correspondiente al día 30 de noviembre de 2021, se dio lectura a la Iniciativa de Punto de Acuerdo presentada por las diputadas Imelda Mauricio Esparza y Ana Luisa del Muro García, integrantes de la Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, fracción I, 50, fracción I y 120, fracción VII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, para reformar el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

RESULTANDO SEGUNDO. Por acuerdo del Presidente de la Mesa Directiva, en esa misma fecha, la Iniciativa referida fue turnada a la Comisión de Igualdad de Género a través del memorándum No. 0188, para su estudio y dictamen correspondiente.

RESULTANDO TERCERO. En la etapa de discusión en lo particular, la Diputada Imelda Mauricio Esparza, presentó ante el Pleno de esta Soberanía, una reserva la cual fue aprobada y se inserta en sus términos.

CONSIDERANDO PRIMERO. Las proponentes justificaron su Iniciativa con la siguiente:



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde diversos organismos internacionales han impulsado acciones para alcanzar la igualdad de género, de manera que las naciones han asumido el compromiso de hacer efectivo la igualdad en el pleno ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres, para llegar a esto, resulta fundamental que los gobiernos y sus instituciones instrumenten una serie de estrategias que permitan eliminar la violencia y la discriminación que siguen padeciendo miles de mujeres en el mundo, ya que es condición indispensable para el logro de la igualdad.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1995 –Convención de Belem Do Para-¹ establece el derecho a una vida libre de violencia, lo que incluye ser libre de toda forma de discriminación y de cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.

Asimismo, señala que la mujer debe ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.²

Por tanto, la violencia contra las mujeres representa un obstáculo para el ejercicio pleno de sus derechos y de acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la define como: *“Todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”*.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- subraya la importancia de encaminar todos los esfuerzos a eliminar la discriminación en todas sus formas y manifestaciones a fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres en las esferas política, económica, social, civil, o en cualquier otra

¹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Artículo 1° disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Artículo 6° disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

y con ello, transitar hacia la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

En este contexto, la violencia hacia la mujer constituye también una forma de discriminación y se presenta en los diferentes ámbitos de la vida, por tanto, entre los principios y derechos fundamentales establecidos en los instrumentos internacionales buscan erradicar todas aquellas prácticas que representan una violación a sus derechos.

En razón a lo anterior y con la exigencia de la sociedad civil organizada se han hecho múltiples esfuerzos para modificar los marcos normativos nacionales y estatales a fin de proteger los derechos de las mujeres ante conductas que trasgreden su dignidad, seguridad e integridad.

Desafortunadamente, la intersección de la violencia estructural, la violencia en razón de género y la violencia laboral, se llegan a manifestar por medio del acoso y hostigamiento sexual o laboral, estas conductas se dan principalmente en los espacios donde existen relaciones jerárquicas, de poder como el escolar y el laboral.

Son conductas que denotan poder sobre la mujer y tiene una relación directa con los roles establecidos en la sociedad, afectando su situación en el mercado laboral.

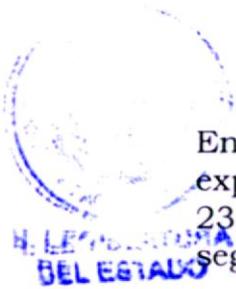
Si bien, los hombres también pueden llegar a pasar por casos de acoso u hostigamiento sexual, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresiones.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016) muestra a nivel nacional la prevalencia total de violencia contra la mujeres de 15 años y más, es un 49% la emocional; seguida de la violencia sexual 41.3%, violencia física 34% y violencia económica, patrimonial o de discriminación en el trabajo de 29%.³

Asimismo, los agresores de las mujeres a lo largo de la vida en el ámbito laboral suelen ser principalmente los compañeros de trabajo en un 31.8%; el patrón en un 23.8%; y el 79.1% de los casos son en las instalaciones de trabajo.⁴

³ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. 2016. Consultada en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

⁴ Ídem



En Zacatecas las mujeres de 15 años y más han experimentado a lo largo de su vida violencia laboral en un 23.4%, siendo la violencia física o sexual en un 10.8%, seguida de la emocional en un 9.3%.⁵

A pesar de ser un problema latente, estas conductas se invisibilizan debido a un conjunto de creencias que las naturalizan, además de las estructuras de poder que limitan su denuncia y sanción.

El establecimiento de Protocolos para atender el acoso y hostigamiento sexual al interior de las instituciones públicas, ha sido un instrumento que ha permitido inhibir la práctica de estas conductas y en su caso de atenderlas y sancionarlas.

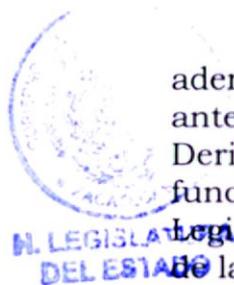
En razón a lo anterior, la LXIII Legislatura del Estado de Zacatecas el 30 de junio de 2020 aprobó el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo, mismo que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Zacatecas el 12 de agosto del 2020, cabe mencionar que es un documento conforme a lo establecido en el marco normativo estatal y bajo los estándares normativos internacionales en materia de igualdad.

Posteriormente, se emitió el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual y se instaló el Comité para la Prevención y Atención de estas Conductas, a fin de dar cabal cumplimiento a lo que dispone en el Protocolo.

Asimismo, establece las áreas responsables al interior de la Legislatura encargadas de brindar la atención, seguimiento y sanción de las denuncias presentadas. De igual manera, dispone a la Secretaria General⁶ como autoridad sancionadora para el caso de los servidores públicos que prestan sus servicios en esta institución y que incurran en este tipo de conductas de acoso u hostigamiento sexual;

⁵ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. 2016.Tabulados.Consultada en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/default.html#Tabulados>

⁶ Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas. Capítulo I Generalidades. Artículo 4 inciso d.



además, forma parte del Comité mencionado con anterioridad.⁷

Derivado de las últimas reformas relativas a la funcionalidad, estructura y organización del Poder Legislativo, en un primer momento a la Secretaría General de la Legislatura, se realizaron modificaciones substanciales al suprimirle diversas facultades de índole administrativa y posteriormente la supresión de la misma Secretaría General.

Por tal motivo, es necesario modificar y actualizar el Protocolo en mención, a fin de estar en posibilidad de dar cabal cumplimiento a lo que se dispone y continuar con lo establecido de manera que se garantice a través de este mecanismo la defensa ante posibles conductas de violencia sexual en el espacio laboral.

En ese orden de ideas, la Iniciativa propone reformar el Protocolo en mención, reasignando las facultades que tenía la Secretaría General específicamente en el Capítulo I, artículo 4° inciso d) donde se le contempla como autoridad sancionadora y en la sección tercera artículo 10, como integrante del Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual, dichas facultades podrán ser atendidas por la Dirección de Administración y Finanzas de la Legislatura, es decir, será la autoridad sancionadora para los casos que se traten de servidores públicos. Asimismo, formará parte del Comité.

Lo anterior, de conformidad a lo que establece actualmente el Artículo 267 del Reglamento General del Poder Legislativo sobre las facultades otorgadas a la Dirección de Administración y Finanzas específicamente en la fracción XV:

“XV. Proponer a la Comisión de Planeación, el procedimiento para el otorgamiento de estímulos, previo a los resultados de evaluación y, en su caso, **la imposición de sanciones administrativas a que se hagan acreedores los servidores públicos de la Legislatura**, con independencia de las que deriven de un procedimiento de responsabilidad administrativa.

Asimismo, por la naturaleza de las actividades del Comité se considera pertinente que la Unidad de Estudios para el

⁷ Ibidem, art. 10.



Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género como órgano especializado en la materia y vigilante del cumplimiento del pleno respeto de las mujeres que trabaja en esta institución, funja como Secretaria Técnica del Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual y de esta manera estar en concordancia con el Protocolo para la Atención y Sanción de la Violencia de Género del Senado de República.

En el caso de la Subdirección de Recursos Humanos, seguirá siendo quien aplique los procedimientos y resoluciones que instruya el Comité.

Como podemos apreciar es necesaria la armonización del Protocolo a fin de adecuarlo con las nuevas disposiciones de la Ley Orgánica y del Reglamento del Poder Legislativo y con ello, cumplir con los objetivos planteados, de tal manera que la atención y en su caso sanción se pueda llevar a cabo de manera oportuna y pueda ser un instrumento que fortalezca la política de igualdad y no discriminación, en beneficio de la comunidad de trabajadores del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

CONSIDERANDO SEGUNDO.- El estudio y análisis de la Iniciativa se sujetó a lo siguiente

PRIMERO. COMPETENCIA. La Comisión de Igualdad de Género es competente para estudiar, analizar y emitir el presente dictamen, de conformidad con lo que establecen los artículos 130, 131 fracción XVII, 132 y 150, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado.

SEGUNDO. PERTINENCIA DE LA REFORMA. El 2 de octubre de 2022 se publicó en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Zacatecas, el Decreto no. 2 que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y de su Reglamento General, por la cual se efectuaron importantes modificaciones para el adecuado funcionamiento al interior de esta Soberanía Popular, eliminando como unidad administrativa a la Secretaría General

y reasignando sus atribuciones a las diferentes direcciones y unidades que integran su estructura orgánica.

Ante esta reingeniería administrativa, se afectó la observancia de las disposiciones que integran el Protocolo para atender, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo, toda vez que la facultad como autoridad sancionadora cuando las faltas fuesen cometidas por servidores públicos correspondía, precisamente, a la Secretaria General, además de que esta área integraba el Comité para la Prevención y Atención de Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Para la correcta aplicación del Protocolo, es indispensable que exista la certeza de que se dará la atención adecuada en el momento de la investigación y, en su caso, la emisión de la sanción correspondiente, por lo que es impostergable se defina la instancia que asumirá tal facultad.

La Ley Orgánica del Poder Legislativo, en su artículo 115, define a la Junta de Coordinación Política como un órgano plural y colegiado de gobierno permanente, encargado de dirigir y optimizar el ejercicio de las funciones legislativas, políticas y administrativas de la Legislatura.

Asimismo, el Reglamento del Poder Legislativo del Estado, en su artículo 41, establece las atribuciones del Presidente de la Junta de Coordinación Política, entre ellas, las siguientes:

Artículo 41. Además de las atribuciones que le confiere el artículo 120 de la Ley, el Presidente de la Junta de Coordinación Política tendrá las siguientes:

I. a IX. ...

X. Fomentar la cultura de igualdad, incorporando la perspectiva de género con enfoque de derechos humanos en ordenamientos internos, así como en las acciones de dirección y programación de los trabajos institucionales;

XI. Proponer la estandarización, conforme a los instrumentos internacionales en materia de derechos



humanos de las mujeres, de todos los procedimientos y actuaciones administrativas y laborales del Poder Legislativo. En particular, deberá proponer la formulación e implementación de protocolos de actuación dirigidos a lograr la igualdad y erradicar la violencia de género;

**EL LEGISLATIVO
DEL ESTADO**

XII. Impulsar la formación y capacitación del personal en relación con el significado y alcance del principio de igualdad, así como en temas de derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y cultura del buen trato;

XIII. Llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento de acciones que fomenten la observancia del principio de Igualdad de mujeres y hombres que laboren en el Poder Legislativo;

XIV. a XV....

De acuerdo con lo anterior, es la Junta de Coordinación Política, el ente garante de que las actuaciones administrativas y laborales al interior de la Legislatura, tiendan a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

En tales términos, la citada Junta es la autoridad competente para fungir como autoridad sancionadora, en el caso de que las faltas sean cometidas por servidores públicos, las diputadas y diputados que laboran en el Poder Legislativo, encuadren en los supuestos expresados en el Protocolo.

La Dirección de Administración y Finanzas, quien en su momento será encargada de aplicar las sanciones que determine la Junta de Coordinación Política, instruirá a la Subdirección de recursos humanos a que aplique los procedimientos y resoluciones que, apegándose al respeto irrestricto de los derechos humanos de la persona víctima y de la persona agresora garantizando el derecho de audiencia y debido proceso.

Por tal razón, consideramos pertinente incorporar como integrante del Comité a la Dirección de Administración y Finanzas y se transfiere la Secretaria Técnica a la Unidad de



Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género, como órgano especializado en la materia, vigilante del cumplimiento del pleno respeto de los derechos de las mujeres dentro de la institución.

El Pleno coincide en la importancia de la efectiva aplicación de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo, con la convicción de que, con ello, se observan los Tratados Internacionales suscritos por el Estado mexicano, particularmente, la Recomendación General No. 19 del Comité de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 11

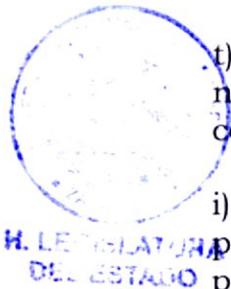
17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Con base en las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda lo siguiente:

Numeral 24:

j) Incluirán 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.



t) Adoptarán las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas.

i) Tomar medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

En función de lo anterior, se coincide en la necesidad de que se adecúe el Protocolo a fin de que sea un instrumento efectivo para la atención, prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, dotando de un marco amplio de garantías a los derechos humanos de quienes laboran en este Poder Legislativo.

Virtud a ello, resulta indispensable reiterar la facultad como autoridad sancionadora de la Junta de Coordinación Política, por ser el Órgano de Gobierno, después del Pleno, de mayor jerarquía al interior de este Poder Legislativo, responsable de ponderar, en todo momento, el interés colectivo en beneficio de las zacatecanas y zacatecanos, particularmente de quienes laboran en esta Soberanía Popular.

TERCERO. IMPACTO PRESUPUESTAL. Conforme a lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley de Austeridad, Disciplina y Responsabilidad Financiera del Estado de Zacatecas y sus Municipios este Acuerdo no representa un cargo a las finanzas públicas, ya que la reforma que se hace no implica la contratación de personal, ni la creación de órganos técnicos, administrativos o de apoyo nuevos, puesto que el desarrollo de las funciones atribuidas en el presente documento son las propias que establece la Ley Orgánica para quienes integran el Comité.

Por lo anteriormente expuesto y fundado es de acordarse y se Acuerda

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

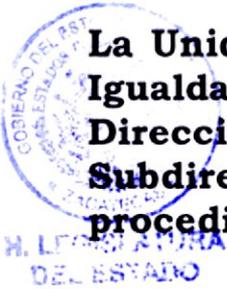
ARTÍCULO ÚNICO. La Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado de Zacatecas, aprueba las reformas a los artículos **4, inciso d, 10 y 38** del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Poder Legislativo del Estado de Zacatecas, para quedar como sigue:

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

a), b) y c) ...

d) Autoridad Sancionadora: Tratándose de servidores públicos que presten sus servicios en el Poder Legislativo será la **Junta de Coordinación Política**, para el caso de diputadas o diputados será el **Órgano de Control Interno de la Legislatura cuando éste se haya nombrado.**

Artículo 10. Es un órgano colegiado formado por la persona que presida la **Junta de Coordinación Política**, la Comisión de Igualdad de Género, **la Dirección de Administración y Finanzas**, 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 Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género fungirá como Secretaria Técnica y la Dirección de Administración y Finanzas, a través de la Subdirección de Recursos Humanos, aplicará los procedimientos y resoluciones del Comité.

Artículo 38. En el caso de que el responsable tenga el carácter de diputado, 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.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. El presente instrumento legislativo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado.

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que contravengan el presente instrumento.

TERCERO. Publíquese por una sola ocasión en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado.

COMUNÍQUESE AL EJECUTIVO DEL ESTADO PARA SU PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

DADO en la Sala de Sesiones de la Honorable Sexagésima Cuarta
Legislatura del Estado, a los diez días del mes de mayo del año dos mil
veintidós.

PRESIDENTE

DIP. JOSÉ KERARDO RAMÍREZ MUÑOZ

SECRETARIA

**DIP. MARÍA DEL MAR DE ÁVILA
IBARGÜENGOYTIA**



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

SECRETARIA

**DIP. GEORGIA FERNANDA MIRANDA
HERRERA**