



CONSEJO ZACATECANO DE
CIENCIA, TECNOLOGÍA
E INNOVACIÓN



Zacatecas, Zac., a 19 de septiembre 2024

PRONUNCIAMIENTO

El Consejo Zacatecano de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Con fundamento en la 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, el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas, y de los Lineamiento Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética.

Considerando

Que los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con disposiciones de instrumentos internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 2, 6 y 7); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 3, 6 y 7) constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo y de conformidad con lo establecido en artículo 3 y 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Frente a éste surge un cúmulo de obligaciones para el Estado mexicano cuyo objetivo es garantizar que los espacios laborales (de instituciones públicas, privadas, autónomas o cualquiera otra bajo su jurisdicción) estén libres de violencia y de discriminación. En correspondencia con ese marco general, otras normas del sistema jurídico mexicano desarrollan otros elementos de aquel derecho y las obligaciones estatales correlativas al mismo, tales como: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; y en concordancia con el artículo 21 párrafo tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, donde señala que todas las autoridades del Estado, en el ámbito de competencia, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los

derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En ese contexto, la Nueva Gobernanza tiene la tarea de la regeneración del tejido social y la recuperación de la confianza colectiva, tal como está plasmado en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, y acorde a la Política Estatal Anticorrupción, el estímulo a la denuncia es un pilar clave para acabar con la impunidad y fortalecer el Estado de Derecho, razón por lo cual, el Gobierno del Estado, a través de la Secretaría de la Mujer, y la Secretaría de la Función Pública del Estado de Zacatecas, generan una actualización normativa, plasmada en un protocolo con el fin de eliminar de los espacios laborales conductas de hostigamiento y acoso, sexual o laboral, además de promover una cultura de prevención y atención.

Que el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral son manifestaciones de violencia que afectan a los servidores públicos y que derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

En tal consecuencia el Estado, a través de las Dependencias y Entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean personas Denunciantes de conductas acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o servicio.

Creando para ello los instrumentos jurídicos que sean necesarios para lograr el equilibrio social y la tranquilidad dentro de los espacios de trabajo, lo cual se traducirá en un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos y de los usuarios.

Las Normativas internacionales que abordan la política de "cero tolerancia" hacia el acoso sexual y laboral. Un ejemplo clave es el *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conocido como el **Convenio sobre la violencia y el acoso, que se adoptó en 2019 y establece un marco integral para combatir estas prácticas en el ámbito laboral. Este convenio obliga a los países que lo ratifican a implementar políticas y leyes que prohíban y prevengan el acoso, protegiendo especialmente a los grupos más vulnerables, como las mujeres. Países como **Canadá* ya han ratificado este tratado y han desarrollado marcos legales que incluyen estrictas normativas bajo su *Código Laboral* para prevenir y sancionar el acoso en los centros de trabajo.

En el contexto europeo, el *Parlamento Europeo* adoptó en 2018 una resolución que busca prevenir y combatir el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo, los espacios públicos y la vida política. Este documento establece una serie de medidas y directrices para los Estados miembros, basadas en la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* y otras directivas que promueven la igualdad de género y la protección de los derechos humanos en el entorno laboral.

Además de estas normativas, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* de la ONU y sus recomendaciones, han sido

fundamentales para impulsar políticas de cero tolerancia a nivel global, enfatizando la responsabilidad de los Estados en la protección de las víctimas y la creación de espacios laborales seguros.

Ante esta realidad el Consejo Zacatecano de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de mi representación, hace explícito su pronunciamiento de **“Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual y/o laboral”**, que deberá observarse al interior de la entidad, y por el cual todos los servidores públicos deberán conducirse con irrestricto respeto a los derechos humanos de sus compañeros y usuarios.

De forma enunciativa, más no limitativa, en este Consejo quedan prohibidas las siguientes conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, sin consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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;
- Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- 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, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;

- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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, sin consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- O cualquier otra análoga que se contemple en la legislación aplicable.

De igual manera, en relación a conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento laboral, se prohíbe:

- Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera;
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo;
- Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, etc.);
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente burlarse de posibles discapacidades de una persona;
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir;
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente;
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- Proferir gritos o insultos;
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona;

- Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna; o
- Cualquier otra análoga que se contemple en la legislación aplicable.

Mediante este pronunciamiento la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configura sanciones de distinta naturaleza.

Por lo que, por este medio, se exhorta a todas las personas servidoras públicas que integramos el Consejo Zacatecano de Ciencia, Tecnología e Innovación a cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios contenidos en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

Así mismo, el Consejo Zacatecano de Ciencia, Tecnología e Innovación suscribe este compromiso activo para erradicar las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral. Por ello, contamos con personas consejeras y un Comité de Ética para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten bajo los principios pro persona, de confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

ATENTAMENTE



Dr. en C. Hamurabi Gamboa Rosales
Presidente de Comité para la Igualdad

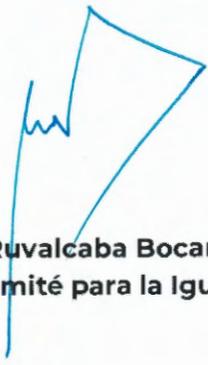
**Director General del Consejo Zacatecano de Ciencia, Tecnología e
Innovación**



L.C. Beatriz Ovalle Flores
Coordinadora del Comité para la Igualdad



Mtro. Julio César González Ramos
Vocal del Comité para la Igualdad



LEP. Irene Ruvalcaba Bocanegra
Vocal del Comité para la Igualdad



Lic. Yolanda Sandoval Carlos
Vocal del Comité para la Igualdad



C. Gracia Odilia Morquecho Vitela
Vocal del Comité para la Igualdad



Lic. Armando Llamas Esquivel
Vocal del Comité para la Igualdad



Dr. Ruben Delgado Contreras
Vocal del Comité para la Igualdad