

## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

Con fundamento en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, y

### **CONSIDERANDO**

- I. Que el progreso de toda Nación se ve representado en la justicia efectiva que brinda el Estado de Derecho, en el cual, el respeto a la Ley constituye un elemento determinante para el desarrollo del país, por ello, es preciso que las Instituciones Públicas actúen bajo principios y conductas éticas, a efecto de generar resultados con valor público, responsabilidad social y calidad regulatoria a fin de que la actividad pública sea de valor y se produzcan los resultados e impactos que la sociedad requiere.
- II. Que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas de carácter lascivo indeseadas e indebidas, que se ejercen sin el consentimiento de la persona que las recibe, afectando también el ambiente laboral en el que incurrén.
- III. Que de conformidad al Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define:

**“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a su agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”**

**“El acoso sexual es una forma de violencia 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.”**

- IV. Que la Regla 13 relativa al Comportamiento Digno, de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016, establece que:

“El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarde relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) 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.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar por 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.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.  
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.”

El Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga” asume la responsabilidad de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios y postulados de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; Perspectiva de género; Acceso a la justicia; Pro persona; Confidencialidad; Presunción de inocencia; Respeto, protección y garantía de la dignidad; Prohibición de represalias; Integridad personal; Debida diligencia; No revictimización; Transparencia; y Celeridad; y por lo tanto, hace explícito su:

## **PRONUNCIAMIENTO DE “CERO TOLERANCIA A CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL”**

En consecuencia, quedan estrictamente prohibidas las conductas enunciadas; así como cualquier forma de violencia contra las mujeres, a todo el personal médico, administrativo, médicos residentes, prestadores de servicios que laboren o presten sus servicios, independientemente del esquema de contratación al que estén sujetos; así como al público usuario del Hospital, por lo cual se reafirma el compromiso para erradicar dichas conductas inaceptables, al hacerlo se busca que el personal que labora en este Hospital sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde.

Por su parte, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, desigualdad, discriminación y violencia laboral, e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético de las personas servidoras públicas del Hospital; así como mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste lo hagan sin represalias de ningún tipo.

En tal virtud, exhorto a todas las trabajadoras y trabajadores del Hospital, a sumarse con convicción a este compromiso de actuar bajo el principio de rechazo absoluto a las conductas que atentan contra la integridad y dignidad de las personas, en estricto apego al respeto a los derechos humanos.

Es a través de predicar con el ejemplo, que podemos transitar hacia la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación. Por ello, debemos asumirnos como actores responsables de eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales.

El hostigamiento sexual y acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan a cualquier persona, principalmente a las mujeres, y que, al incurrir en este tipo de conductas se podría derivar en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; además que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

Para informarse acerca de los mecanismos de denuncia, atención y sanción, se invita a conocer el Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y Procedimiento, así como el Código de Conducta del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, documentos que se encuentran publicados en la Intranet y la Página Web del Hospital.

Ciudad de México a 27 de julio de 2020.

**ATENTAMENTE  
LA DIRECTORA GENERAL**



**DRA. GUADALUPE MERCEDES LUCÍA GUERRERO AVENDAÑO**