

PRONUNCIAMIENTO

Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas, (INDETEC)

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias; Reglamento Interior de la Secretaría de las Mujeres; el Código de Ética de la Administración Pública Federal; el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética; el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; y en observancia de lo dispuesto en el Código de Ética, Código de Conducta y Reglamento Interior del Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC), así como lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Considerando

Que en apego al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que todas las personas gozan de los derechos humanos consagrados en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte. Asimismo, dicho precepto prohíbe de manera categórica toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, religión o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.

Que, de conformidad con lo establecido en la disposición constitucional, corresponde a todas las autoridades, dentro del ámbito de sus respectivas atribuciones, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, atendiendo a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De igual manera, deberán adoptar las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos previstos por la legislación aplicable.

Que el respeto a la dignidad humana constituye el eje rector del orden constitucional mexicano y el fundamento de todos los derechos humanos. En ese sentido, el libre desarrollo de la personalidad reconoce el derecho de toda persona a construir y desarrollar su proyecto de vida en condiciones de libertad, igualdad y autonomía, sin ser objeto de violencia, intimidación, discriminación o cualquier

forma de abuso de poder que limite sus decisiones o afecte su integridad física, psicológica, sexual o emocional.

En consecuencia, toda conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual representa una afectación directa a la dignidad humana, a la integridad personal, al libre desarrollo de la personalidad y al derecho de toda persona a desempeñar sus actividades en un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

Que, en el ámbito internacional, se han establecido diversos instrumentos orientados a garantizar el derecho de las personas a vivir y desarrollarse en espacios libres de violencia y discriminación. En este sentido, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la violencia y el acoso, reconoce el derecho de todas las personas a desenvolverse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Que, asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981, reconoce la existencia de la discriminación contra las mujeres y establece las medidas que los Estados Partes deben implementar para prevenirla y erradicarla.

Que la discriminación y la violencia contra las mujeres constituyen manifestaciones de relaciones históricas de desigualdad entre mujeres y hombres, las cuales limitan el ejercicio pleno de sus derechos humanos y obstaculizan su participación en condiciones de igualdad dentro de los espacios laborales, por lo que las instituciones públicas tienen la obligación reforzada de adoptar medidas preventivas, correctivas y de protección que contribuyan a eliminar dichas desigualdades estructurales.

Que, de igual manera, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 y ratificada por el Estado Mexicano el 12 de noviembre de 1998, reconoce la violencia contra las mujeres y establece su derecho a vivir una vida libre de violencia, al considerar dichas conductas como una vulneración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Que toda actuación institucional encaminada a prevenir, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual deberá desarrollarse bajo un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad, reconociendo que determinadas personas pueden encontrarse expuestas a mayores condiciones de vulnerabilidad derivadas de factores como el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico, condición social, embarazo, estado civil, religión o cualquier otra condición protegida por el orden jurídico nacional e internacional.



Que el artículo 27, fracción VII Bis, y el artículo 37, fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establecen atribuciones y facultades de las autoridades federales relacionadas con la conducción, coordinación y ejecución de políticas públicas, así como con la promoción de acciones encaminadas a garantizar el respeto de los derechos humanos y la igualdad. En este marco, dichas disposiciones contribuyen a fortalecer la responsabilidad institucional para prevenir y atender situaciones que vulneren la dignidad de las personas, incluyendo aquellas relacionadas con la violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual. Su observancia permite impulsar una actuación pública basada en los principios de legalidad, respeto, igualdad y no discriminación, favoreciendo la construcción de ambientes laborales seguros, dignos e incluyentes. Por ello, constituyen un referente normativo para que las instituciones adopten medidas de prevención y atención y reafirmen su compromiso de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual.

Que el artículo 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece las atribuciones de las autoridades encargadas de investigar, sustanciar y resolver procedimientos relacionados con faltas administrativas de las personas servidoras públicas. En este sentido, resulta relevante para el Pronunciamiento de Cero Tolerancia, ya que permite fortalecer la responsabilidad institucional frente a conductas que vulneren los principios y obligaciones del servicio público. Su aplicación contribuye a garantizar que cualquier conducta constitutiva de una falta administrativa sea investigada y, en su caso, sancionada conforme a la legislación aplicable, promoviendo una actuación pública basada en la legalidad, integridad, respeto y responsabilidad.

Que el artículo 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, establece que las autoridades deben promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, garantizando condiciones de trabajo libres de discriminación y acoso sexual. Asimismo, dispone la adopción de medidas preventivas para evitar estas conductas, mediante la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación. En este sentido, esta disposición constituye un fundamento relevante para impulsar ambientes laborales seguros, respetuosos e igualitarios, así como para prevenir, atender y erradicar conductas de hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo.

Que el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias establece medidas y obligaciones orientadas a prevenir, atender y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral. Asimismo, impulsa la implementación de mecanismos y procedimientos para prevenir estas conductas, atender a las víctimas y, en su caso, sancionar a quienes las cometan. En este sentido, constituye un fundamento jurídico esencial para el

Pronunciamiento de Cero Tolerancia, al promover espacios laborales libres de violencia, garantizar el respeto a la dignidad de las personas y fortalecer las acciones institucionales para prevenir y combatir estas formas de violencia.

Que el Código de Ética de la Administración Pública Federal establece los principios, valores y reglas de integridad que deben observar las personas servidoras públicas en el desempeño de sus funciones. Su contenido es relevante para el Pronunciamiento de Cero Tolerancia, ya que promueve una actuación basada en el respeto a la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y la integridad. Asimismo, reconoce que conductas como el hostigamiento y acoso sexual vulneran la dignidad de las personas y afectan el ambiente laboral. Por ello, constituye un referente fundamental para prevenir y erradicar estas conductas, fortaleciendo una cultura institucional de respeto, responsabilidad, igualdad y cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia o acoso.

Que corresponde a todas las personas servidoras públicas, y especialmente a quienes desempeñan funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando, ejercer un liderazgo basado en el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la prevención de cualquier conducta que pudiera constituir violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación, promoviendo ambientes de trabajo seguros, incluyentes y libres de violencia.

Que 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, establece las bases y procedimientos para prevenir, atender y sancionar estas conductas en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Asimismo, contempla la emisión de un Pronunciamiento de Cero Tolerancia como una medida institucional para expresar el rechazo categórico al hostigamiento y acoso sexual, así como fortalecer acciones de prevención, atención y sanción. En este sentido, constituye un referente fundamental para promover espacios laborales libres de violencia, garantizar la dignidad de las personas y establecer mecanismos institucionales de actuación ante posibles casos de hostigamiento o acoso sexual.

Que las instituciones públicas tienen el deber de actuar con debida diligencia reforzada frente a cualquier hecho que pudiera constituir hostigamiento sexual o acoso sexual, garantizando procedimientos accesibles, confidenciales, oportunos, imparciales y libres de revictimización, privilegiando en todo momento la protección más amplia de los derechos humanos de las personas involucradas, de conformidad con el principio *pro persona* previsto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual”



La construcción de espacios laborales libres de violencia constituye una obligación constitucional, convencional y ética de todas las instituciones públicas. El respeto irrestricto a la dignidad humana, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la integridad personal y el libre desarrollo de la personalidad representan condiciones indispensables para garantizar un servicio público íntegro, profesional y respetuoso de los derechos humanos.

El Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC) reafirma su compromiso institucional con la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto irrestricto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva, la perspectiva de género, la inclusión, la ética pública, la legalidad y la integridad, promoviendo ambientes laborales seguros, libres de violencia y discriminación para todas las personas.

El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, la desigualdad y cualquier forma de discriminación representa un desafío que requiere de la participación activa y del compromiso permanente de las instituciones y de las personas servidoras públicas. Para lograrlo, es indispensable fortalecer una cultura basada en la integridad, el respeto a la dignidad humana y la eliminación de aquellas conductas que vulneran los principios éticos del servicio público y afectan el bienestar de las personas.

Asimismo, el Instituto reconoce que el derecho de toda persona a desarrollar libremente su personalidad, desempeñar sus actividades laborales en condiciones de igualdad y ejercer plenamente sus derechos humanos constituye un presupuesto indispensable para consolidar una cultura institucional basada en la dignidad humana, el respeto mutuo y la integridad del servicio público. En consecuencia, toda forma de hostigamiento sexual o acoso sexual representa una vulneración directa a dichos derechos y resulta incompatible con los principios constitucionales y convencionales que rigen la actuación del Estado mexicano.

En este sentido, el Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC) reafirma su compromiso con la transformación de la vida pública de México, mediante la promoción de una cultura institucional basada en la integridad, la ética pública, la igualdad sustantiva, el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas.

El Instituto reconoce que la violencia de género constituye una manifestación de relaciones históricas de desigualdad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, razón por la cual todas las acciones institucionales encaminadas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual deberán desarrollarse con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos e interseccionalidad.

En congruencia con los principios que rigen el servicio público, el Instituto reconoce que las instituciones y organismos que forman parte de la Administración Pública deben contribuir a la construcción de un gobierno honesto, transparente, responsable y cercano a la sociedad, donde prevalezcan valores como la legalidad, la honradez, la lealtad, la imparcialidad, la eficacia y la rendición de cuentas.

La presente política institucional de Cero Tolerancia será aplicable a todas las personas que mantengan una relación laboral, administrativa, académica, de prestación de servicios, colaboración, prácticas profesionales, servicio social o cualquier otro vínculo con el Instituto, así como a personas proveedoras, contratistas, visitantes y usuarias que interactúen con motivo de las actividades institucionales.

Por ello, el Instituto manifiesta su compromiso permanente de prevenir, atender y sancionar cualquier conducta que constituya hostigamiento sexual o acoso sexual, así como cualquier forma de violencia, discriminación o vulneración a la dignidad de las personas. En consecuencia, impulsa un ambiente laboral seguro, respetuoso e incluyente, en el que todas las personas servidoras públicas desarrollen sus actividades bajo principios de igualdad, respeto, confianza y corresponsabilidad, fortaleciendo así una institución ética y comprometida con el bienestar colectivo.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, el *hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva*. Asimismo, el *acoso sexual constituye una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos*.

Estas conductas constituyen violaciones a los derechos humanos porque afectan la libertad, la seguridad, la igualdad sustantiva, la integridad física y psicológica, el libre desarrollo de la personalidad y el derecho de toda persona a desempeñarse en ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

Ante esta realidad, el Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC), por conducto de mi representación, reafirma su contundente compromiso institucional expresando su pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS**.

De forma enunciativa, más no limitativa, en este Instituto están prohibidas las siguientes conductas:

1. Realizar comentarios, piropos, bromas, insinuaciones o chistes de contenido sexual sobre la apariencia, vestimenta o cuerpo de una persona.
2. Hacer preguntas sobre la vida sexual, orientación o vida privada de una persona que la hagan sentir incómoda o vulnerada.
3. Condicionar el acceso, permanencia, ascenso, capacitación o evaluación laboral a cambio de favores de naturaleza sexual.
4. Amenazar, intimidar o perjudicar la situación laboral de una persona por haber rechazado proposiciones de carácter sexual o por haber presentado una denuncia.
5. Expresar comentarios estereotipados, degradantes o despectivos hacia las personas con base en su género o diversidad sexual.
6. Mostrar, compartir, enviar o exhibir imágenes, fotos, videos, carteles, calendarios o dibujos con contenido sexualmente explícito o sugerente.
7. Enviar mensajes, imágenes, audios o videos de índole sexual a través de correo institucional, chats, redes sociales u otros medios tecnológicos sin consentimiento.
8. Realizar miradas morbosas, escrutadoras o gestos con connotación sexual.
9. Vigilar, perseguir o acechar continuamente a una persona en las instalaciones de la institución o en sus inmediaciones.
10. Realizar tocamientos, roces, apretones, abrazos, besos o palmaditas de carácter sexual o sugerente sin consentimiento explícito.
11. Acorralar, bloquear el paso o invadir intencionalmente el espacio personal de alguien de forma intimidante.
12. Ejecutar cualquier intento de forzar una relación sexual o realizar actos sexuales no consentidos en el entorno de trabajo o con motivo del mismo.
13. Utilizar el cargo o nivel jerárquico para solicitar o exigir citas, encuentros privados o favores de índole sexual.
14. Otorgar tratos preferenciales, promociones o beneficios a personal subordinado a cambio de relaciones o favores sexuales.
15. Tolerar, propiciar o fomentar un entorno donde se normalicen las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, generando miedo, inseguridad o humillación.
16. Encubrir a presuntos agresores, persuadir a la víctima para que no denuncie o entorpecer los mecanismos institucionales de atención y sanción.

Es fundamental señalar que el incurrir en cualquiera de estos comportamientos, así como la falta de intervención oportuna por parte de las instancias directivas y operativas, conlleva responsabilidades y sanciones de diversa índole. Por tal motivo, se convoca de manera firme a la comunidad laboral del Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC) a asumir el deber ético y normativo de regir su desempeño bajo las premisas de igualdad sustantiva y cero discriminación.

A través de este pronunciamiento, el INDETEC ratifica su voluntad de no tolerar y combatir decididamente cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual dentro de sus áreas administrativas y de trabajo.

Para garantizar este compromiso, este Instituto pone a disposición mecanismos de orientación a través de su Unidad de Género y el Comité de Ética, encargados de brindar acompañamiento e iniciar los procedimientos correspondientes. Asimismo, el INDETEC rige su actuación bajo los lineamientos del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual aplicable a las dependencias y entidades de la administración pública federal, garantizando una perspectiva de género y el apego estricto a los principios de debido proceso, confidencialidad, no revictimización, imparcialidad, celeridad y la absoluta prohibición de represalias.

De este modo, el INDETEC asume la responsabilidad de prevenir, abordar, erradicar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual laboral, promoviendo e implementando campañas y programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual entre otras acciones institucionales orientadas a fortalecer una cultura de respeto, igualdad y no violencia.

El presente pronunciamiento surtirá efectos a partir de la fecha de su suscripción.

Autorizó:



DR. JOSÉ LUIS LIMA FRANCO
Director General