De conformidad con los artículos 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7, fracción VII, 16 y 49 fracción, I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional; 133, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo; 259 Bis, 260 y 266 Bis, fracción III del Código Penal Federal; 43 párrafo segundo de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 7, fracción XXVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud; 12, 15 y 16 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019; 9, 12, 16, 23, 41, 42, 43, 44, 57 y CUARTO TRANSITORIO, inciso a) del 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; numerales 6 párrafo tercero fracción i y 7 de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, reformados el 2 de septiembre de 2016 y el 22 de agosto de 2017; Regla de Integridad número 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y reformadas el 2 de septiembre de 2016; numeral 19 del Apartado G. Conductas que deberán observar las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función en la Secretaría de Salud, del Código de Conducta de la Secretaría de Salud, emitido el 2 de agosto de 2019, así como del Código de Conducta del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1°, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección;

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles), 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 discriminación contra las mujeres y establece las medidas que deberán adoptar los Estados parte para erradicarla;

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), ratificada por el Estado Mexicano el 12 de noviembre de 1998, define la violencia contra las mujeres, establece su derecho a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Que el artículo 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

Que el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, en los tres órdenes de gobierno se deberá reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales, privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; en ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo; se deberán sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja, y

Que el numeral 12, inciso a) del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, destaca que para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y emitir, por parte de sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento, tengo a bien emitir el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO

"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALDIAD DE LA PENINUSLA DE YUCATÁN"

I. Compromiso Cero Tolerancia.

En el presente Pronunciamiento, expresamos nuestro compromiso de "Cero Tolerancia" frente a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Conscientes que dichas conductas atentan contra la dignidad e integridad de las personas, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (CEPCI HRAEPY), a través del *Comité* en referencia y dentro del ámbito de sus facultades, dará vista al Órgano Interno de Control de la Dependencia, de las denuncias por hostigamiento y/o acoso sexual que reciba, para que éste, en su caso, finque las responsabilidades administrativas a que haya lugar.

En este contexto, es importante hacer de conocimiento al personal de la Dependencia, que la comisión de dichas conductas se encuentra tipificada en los artículos 259 Bis y 260 del Código Penal Federal como delitos de hostigamiento sexual y abuso sexual, como se menciona a continuación:

Hostigamiento Sexual
(Artículo 259 BIS)

"Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación..."

Al hostigador se le impondrá sanción de hasta ochocientos días multa.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Abuso Sexual
(Artículo 260)

"Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

...

...se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento."

Por este delito se impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.

Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

(Artículo 266 Bis, fracción III)

La pena prevista para el abuso sexual se aumentará hasta en una mitad en su mínimo y máximo cuando el delito fuere cometido por quien desempeñe un cargo o empleo público o ejerza su profesión utilizando los medios o circunstancias que ellos le proporcionen. Además de la pena de prisión, el condenado será destituido del cargo o empleo o suspendido por el término de cinco años en el ejercicio de dicha profesión.

Si eres víctima de *"hostigamiento sexual"* o *"abuso sexual"*, además de acudir al CEPCI SS, podrás presentar tu querella ante la fiscalía competente.

II. Compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

En la Secretaría de Salud, reafirmamos el compromiso de erradicar toda conducta que vulnere la integridad sexual de las personas servidoras públicas, por ello, reforzaremos mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual e impulsaremos todas las acciones que sean necesarias.

III. Definición del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entenderá por:

a) **Hostigamiento sexual:** al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

b) **Acoso sexual**: a la 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. Conductas que vulneran la Regla 13 "*Comportamiento Digno*" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Queda estrictamente prohibido para todo el personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras, realizar cualquier conducta que vulnere la Regla de Integridad no. 13 *Comportamiento Digno* de las *Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública*, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y reformadas el 6 de septiembre de 2016, que se mencionan a continuación:

- 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.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- 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 mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, 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 o servicio público o evaluación escolar 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.

- 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.

- 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.

- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

V. Información sobre los mecanismos de denuncia y atención.

Paso 1. Si eres víctima de hostigamiento, acoso o cualquier forma de violencia de índole sexual, podrás acudir ante cualquiera de las siguientes instancias:

a) Persona consejera (persona designada en términos del numeral 14 del *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, quien te orientará y acompañará en todo el proceso).
b) CEPCI HRAEPY.
c) Órgano Interno de Control.

Presidente del CEPCI HRAEPY

1. CP Carlos Novelo Cetina
carlos.novelo@salud.gob.mx

Secretario Ejecutivo del CEPCI HRAEPY

1. Lic. Jhony Euan Ayala
jhony.hraepy@gmail.com

Personas Consejeras:

1. Dra. Miledy Alejandra Pacheco Montalvo
estadisticamedicahrae@gmail.com

2. Dr. Marco de la Fuente Torres
neurociencias.hraepy@gmail.com

La *Persona Consejera* te auxiliará en la narrativa de los hechos de tu denuncia y **la turnará en un plazo no mayor a 3 días hábiles** a la Secretaría Ejecutiva y/o al Órgano Interno de Control, o bien, si prefieres, podrás presentar directamente tu denuncia ante la Secretaría Ejecutiva, la cual deberá contener los siguientes requisitos:

1. Nombre de la presunta víctima y domicilio o dirección electrónica para recibir informes.
2. Breve relato de los hechos.
3. Datos de la persona servidora pública involucrada.
4. En su caso, los medios probatorios de la conducta.
5. Constar por escrito y estar firmada.

La Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que identifique la falta de un

elemento, te contactará para que subsanes las omisiones sin perjuicio de que se inicie el trámite correspondiente, para lo cual, te **otorgará un plazo de 5 días hábiles** de conformidad con la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; de no contar con ellos, archivará el expediente como concluido.

La información contenida en la denuncia podrá ser considerada como un antecedente para el Comité y para el Órgano Interno de Control cuando ésta involucre reiteradamente a una persona servidora pública en particular.

La información que se obtenga, genere o resguarde estará sujeta a las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

Paso 2. La Secretaría Ejecutiva le asignará un número de expediente y turnará la denuncia al *Subcomité A para prevenir y atender casos de Hostigamiento y Acoso Sexual* para efecto de su calificación, que podrá ser: probable incumplimiento, o de no competencia para conocer de la denuncia.

Se considerará que la denuncia no es competencia del CEPCI HRAEPY cuando:

1. La persona que la presenta no tiene relación alguna con la Dependencia.
2. De los hechos narrados en la denuncia, no se deprendan conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública o al Código de Conducta.

Paso 3. La Presidencia del CEPCI HRAEPY determinará medidas preventivas, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos **de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima, las cuales estarán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia** y deberán ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

El Secretario Ejecutivo podrá proponer las medidas de protección ante la Presidencia del CEPCI HRAEPY.

Paso 4. De considerar que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública o el Código de Conducta, el *Subcomité A para prevenir y atender casos de Hostigamiento y Acoso Sexual* entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia.

Paso 5. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Por cada denuncia que conozca, se podrán emitir recomendaciones de mejora consistentes en capacitación, sensibilización y difusión en materias relacionadas con el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta de la dependencia.

La atención de la denuncia deberá concluirse dentro de un **plazo máximo de 3 meses** contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

Paso 6. El CEPCY HRAEPY dará vista al Órgano Interno de Control de la dependencia, de las denuncias que constituyan faltas administrativas.

Paso 7. Si sufriste alguna de las conductas consideradas en el Código Penal Federal como *"Hostigamiento Sexual" o "Abuso Sexual"*, señaladas en el *apartado I.* del presente, además de presentar tu denuncia ante el CEPCI HRAEPY, podrás acudir ante la Fiscalía competente para presentar una querella por el delito correspondiente.

VI. Compromiso respecto al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Tenemos el compromiso de interpretar, aplicar y difundir el *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los derechos, principios y postulados señalados en el numeral 7 del mismo, que se enuncian a continuación:

- 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.

VII. Compromisos del HRAEPY para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Tenemos la convicción de actuar dentro del marco jurídico aplicable en la materia, a fin de que toda persona en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduzca de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, por ello, en la Secretaría de Salud, adoptamos los siguientes compromisos:

1. Trabajar con transparencia y rendición de cuentas sobre el actuar de las personas servidoras públicas.

2. Aplicar y difundir el *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*

3. Promover anualmente los cursos en línea impartidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

4. Impulsar y difundir cursos en materia de igualdad entre hombres y mujeres y prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

5. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

6. Procurar contar con el número necesario de Personas Consejeras señaladas en el numeral 14 del *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*

7. Brindar las facilidades para la sensibilización de los integrantes del CEPCI HRAEPY y procurar certificar a las Personas Consejeras.

8. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

9. Promover acciones que busquen facilitar a las Personas Consejeras, los medios que les permitan llevar a cabo las funciones señaladas en el numeral 16 del *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*

10. Sensibilizar y capacitar al personal de la Dependencia, en materia de prevención al hostigamiento sexual y acoso sexual.

VIII. Exhorto del C. Director General del HRAEPY para sumarse al compromiso de ¡Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual!

Es indispensable que en el Sector Salud se fomenten principios, valores y reglas de integridad, que permeen no sólo en el campo laboral, sino en las actividades diarias, en las relaciones familiares y amistosas que permitan cambiar para beneficio la ideología de las personas servidoras públicas, para crear un nuevo servicio público, libre de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia en cualquiera de sus formas, en el que se fomente un sano clima laboral y un ambiente de respeto.

Por lo anterior expuesto, exhorto a todo el personal de la Secretaría de Salud a sumarse al compromiso de **CERO TOLERANCIA a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual,** para fortalecer nuestras funciones en el servicio público.

¡Juntas y juntos lograremos el cambio que México necesita,
por eso, no te calles, Denuncia!

En la Ciudad de Mérida, Yucatán, México, a 9 de Julio de 2020.

HOJA DE FIRMA DEL PRONUNCIAMIENTO
"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y ACOSO SEXUAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA
ESPECIALDIAD DE LA PENINUSLA DE YUCATÁN"

EL DIRECTOR GENERAL

DR. ALFREDO JESÚS MEDINA OCAMPO