

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA

Al Hostigamiento Sexual y Acoso
Sexual en el Hospital General “Dr.
Manuel Gea González”.



PRONUNCIAMIENTO
CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL
EN EL HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ"

En cumplimiento a lo señalado en el numeral 12 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, se emite el presente documento, con fundamento en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, la *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, el *Código Penal Federal*, el *Código de Ética de la Administración Pública Federal*, las *Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública*, el *Código de Conducta del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"* y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 "En Igualdad Laboral y No Discriminación"; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos ahí reconocidos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como que todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y, por lo tanto, se deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley.

Que en términos del artículo 3º de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, los Estados partes tomarán en todas las esferas medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y



adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos. Asimismo, en su artículo 5º, inciso a, señala que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Que la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, en su Capítulo 1, artículo 1º, define la violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Asimismo, en su artículo 2º establece que la violencia contra la mujer incluye la “violencia física, sexual y psicológica”. De igual forma, en su artículo 3º menciona que *“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”* y, en su artículo 4º, apartado b, que toda mujer tiene *“el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”* y, finalmente, artículo 6º consagra *“el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia”*.

Que las disposiciones de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta Ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer; y, que de conformidad con el artículo 10 de la citada Ley, existe violencia laboral cuando en el espacio de trabajo hay Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; en términos del artículo 13, *“El Hostigamiento Sexual es el 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. 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...". De igual forma, en términos del artículo 14, fracción III, el "*Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual son delitos*".

Finalmente, en términos del artículo 15, fracciones I a VII de dicho ordenamiento, se establece la reivindicación de la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, se prevé la creación de procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión y que en ningún caso se hará público el nombre de la víctima, debiendo proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima, así como implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Que, de conformidad con el **Código Penal Federal**, Título Decimoquinto, Capítulo I, que define y sanciona el "Hostigamiento Sexual" y que en el artículo 259 – Bis, delimita el alcance de las penas por la comisión de dicha conducta: "*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, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa*" Lo cual incluye una agravante para caso de que "*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*".

Que, con base en el **Código de Ética de la Administración Pública Federal**, Capítulo I, artículo 1º, *Aplicación y obligatoriedad*, el Código de Ética es aplicable a *todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal*, por lo que es obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base y sindicalizado, y su incumplimiento será objeto de denuncia, conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de dicho instrumento. Asimismo, de conformidad con su artículo 3º, se entenderá por Acoso Sexual: "*Forma de violencia de*



carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”; y, por Hostigamiento Sexual: “una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. Asimismo, en términos de su artículo 5º las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como “realizar o tolerar actos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos. Y todas las características y conductas definidas en el mismo artículo”.

Que, con base en la exposición del fundamento jurídico, expuesto en líneas superiores, el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, emite el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO

El Hospital General “Doctor Manuel Gea González” reconoce la existencia del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, específicamente, aquel dirigido hacia las mujeres, pues constituye una de las estrategias que el sistema patriarcal y el abuso de poder que normaliza, utiliza para lograr la subordinación y alienación de su cuerpo y deseo de las mujeres; ante la vigencia de dicha problemática, el Hospital elige hacer explícito el presente pronunciamiento de CERO TOLERANCIA frente al Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual y ante cualquier forma de violencia contra las mujeres, y contra cualquier persona servidora pública del Hospital, usuaria, personal sin nombramiento como personas prestadoras de

servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, como un efectivo medio para la erradicación de tales conductas; inaceptables en cualquier momento y circunstancia en nuestra Institución, haciendo esfuerzos para la construcción de un espacio seguro para la convivencia y libre de cualquier forma de violencia sexual.

Cabe mencionar que, entre el 1º de enero de 2018 y el 29 de abril de 2022, el *Comité de Ética*, anteriormente Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, registró 9 (nueve) denuncias en total por presuntos actos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual, las cuales se atendieron siguiendo el principio del debido proceso, y de acuerdo al *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como la normatividad interna del Hospital*; lo cual hace manifiesta la existencia y permanencia de la problemática en nuestro espacio de trabajo, hecho que se busca eliminar.

De manera enunciativa más no limitativa, según el artículo 5º, fracción IV, del Código de Ética, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

- 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 en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;*
- f) *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;*



- 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, servicio público o evaluación 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 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;*
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;*
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y*
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.*



Es importante mencionar que, para la atención de presuntos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Hospital General “Dr. Manuel Gea González” cuenta con la figura de la *Persona Consejera*, quien otorga atención de Primer Contacto a las víctimas y, en caso de urgencia, las auxiliará para que reciban la atención especializada que corresponda y solicitará medidas de protección para las víctimas, en los casos que lo ameriten; además de orientarlas sobre las instancias competentes para conocer y atender los hechos, y en la narrativa de dichos hechos o en la toma de declaración respectiva. Asimismo, las víctimas podrán acudir con la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y/o con la persona titular del Órgano Interno de Control en el Hospital, así como presentar su denuncia por medios digitales como el correo electrónico del Comité de Ética en el Hospital, ***ce.gea@salud.gob.mx***.

En la atención de casos de hostigamiento y Acoso Sexual, de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se consideran los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;

- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

En razón de lo anterior, todas las personas servidoras públicas del Hospital deberán:

- Asumir como propio el **Compromiso por la Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y contra toda forma de violencia contra la Mujer.**

En caso de ser presunta víctima de cualquiera de las conductas que tipifican el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se tiene **derecho a recibir asesoría y acompañamiento** para presentar la denuncia correspondiente, por los canales anotados.

Además, el personal del hospital deberá:

- Participar en los distintos programas, talleres o conferencias de Sensibilización o cursos, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ambientes libres de violencia y por una Cultura de Paz, que se programen.

Ciudad de México, a 23 de mayo de 2022



Dr. Simón Kawa Karasik
Director General del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"