

Pronunciamiento "CERO TOLERANCIA" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL)

Las personas servidoras públicas (PSP) de nivel de mando superior, medio, investigación, administrativas, sindicalizadas y de apoyo en el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL), con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y su Reglamento, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (PROTOCOLO), el Código de Ética de la Administración Pública Federal (Código de Ética), el Código de Conducta del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (Código de Conducta) y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, ratificamos el pronunciamiento de Cero Tolerancia realizado en el INEEL el pasado 6 de marzo de 2020.

Considerando

Que el *Artículo 1º de la CPEUM* establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; así como, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que el *Artículo 4 de la CPEUM* establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)*, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que el Hostigamiento sexual y Acoso sexual (Hs y As) son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan de 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 los narrado.

Que el *PROTOCOLO*, es una guía de actuación para las PSP de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de Hs y As, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Que el *Artículo 16 de la LGRA*, establece que las PSP deberán observar el Código de Ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos Internos de Control (OIC), conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Que el Código de Conducta es de observancia obligatoria para las PSP que laboran en el INEEL y es un instrumento orientador para la conducta de aquellas que no sean PSP y se encuentren en las instalaciones. Contiene concatenados los principios constitucionales Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones (Art. 109 Frac. III de la CPEUM); valores, reglas de integridad y compromisos considerados fundamentales para fomentar su actuación ética y responsable, permitiendo así, prevenir posibles actos de conflictos de intereses, de discriminación, de Hs o As y, o de corrupción en el desempeño de sus funciones.

Que el *Procedimiento para prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el INEEL (PROCEDIMIENTO PREVENIR Hs y As)*, tiene como objetivo dotar de certeza y seguridad jurídica a las PSP que deseen presentar alguna denuncia contra presuntos actos o conductas de Hs y As. Asimismo, las autoridades que realicen las investigaciones correspondientes, deberán observar los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal para que la presunta víctima no sufra un mayor agravio (revictimización).

Por lo antes expuesto y a efecto de prevenir, disuadir y dar atención a las conductas de Hs y As, **EL INEEL A TRAVÉS DE SU DIRECCIÓN GENERAL EMITE EL PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE Hs y AS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Compromisos

La Dirección General, las PSP del INEEL y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones del Instituto, asumen el compromiso de actuar, bajo el principio de CERO TOLERANCIA, frente a las conductas de Hs y As; se rechaza cualquier forma de violencia contra las mujeres y los hombres, por lo que se REAFIRMA EL COMPROMISO DE ERRADICAR LAS CONDUCTAS que pueden dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres y los hombres, para lo cual, se aplicarán las sanciones que conforme al marco jurídico correspondan.

Hostigamiento sexual y acoso sexual

La LGAMVLV, en el *Artículo 13*, define el Hs y As, como se enuncia a continuación:

"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 y 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".

Por lo anterior, de forma enunciativa, más no limitativa, en este Instituto están prohibidas las siguientes conductas:

- 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.
- o. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- p. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Mecanismos de Denuncia

El INEEL, en sus *Bases de integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética (CE)*, establece los mecanismos para la integración, organización y funcionamiento del CE del Instituto, que funge como órgano de consulta y asesoría especializada, aplica y vigila el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta.

El CE tiene el compromiso de actuar de acuerdo al *Procedimiento de recepción y protocolo de atención de los incumplimientos a los valores y compromisos de conducta del Código de Conducta del INEEL*, así como al *PROCEDIMIENTO PREVENIR HS y AS*, manteniendo su difusión de manera continua. Se pueden consultar en la Intranet, o solicitar asesoría en la Secretaría Ejecutiva del CE (edificio 27, segundo piso, ala sur).

Las PSP que deseen **denunciar actos de Hs o As** pueden acudir ante:

- Las Personas Consejeras (primer contacto por actos de Hs y As).
- El CE del Instituto.
- Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del OIC en el INEEL.

El CE se compromete a aplicar el PROTOCOLO con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios de Cero Tolerancia a las conductas de Hs y As; 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.

Finalmente, el Instituto reitera por conducto de la Dirección General, con el apoyo del CE y del OIC en el INEEL, el compromiso de prevenir, atender y sancionar las conductas de Hs y As, desde una perspectiva de género.

Sanciones

Todo acto o conducta de Hs y As que sea denunciado será investigado por el CE o en su caso, por el OIC.

El CE puede emitir recomendaciones, sin embargo, el OIC tiene la facultad de investigar, substanciar y, en su caso sancionar, conforme a la *LGRA*.

La Secretaría de la Función Pública o los OIC impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada.
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión.
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

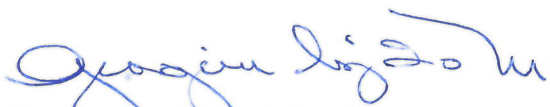
- La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga, podrá ser de uno a treinta días naturales.
- En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses, ni podrá exceder de un año.

Para la imposición de las sanciones, se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba la PSP cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

- I. El nivel jerárquico y los antecedentes de la persona infractora, entre ellos, la antigüedad en el servicio.
 - II. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución.
 - III. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.
- En caso de reincidencia de faltas administrativas no graves, la sanción que imponga el OIC no podrá ser igual o menor a la impuesta con anterioridad.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

Atentamente



Dra. Georgina Izquierdo Montalvo
Directora General del INEEL

Cuernavaca, Morelos, 23 de mayo de 2022