

ROBERTO MORENO HERRERA, Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 35 de la Ley General de Sistema Nacional Anticorrupción; 18 fracción XXVII del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción; 59 fracción XIV de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; y con fundamento en los artículos 12 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y con base en la siguiente:

CONSIDERANDOS

Que el artículo 1o. Constitucional establece la obligación para todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos, favoreciendo en todo tiempo el principio *pro persona*, prohibiendo además toda discriminación motivada por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opinión, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana;

Que en 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual tiene un carácter jurídicamente vinculante para el Estado Mexicano desde el año 1981, y enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer, así como el mandato de adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la misma, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de sus derechos humanos y libertades, en igualdad de condiciones;

Que el Comité de la CEDAW, dentro de sus Recomendaciones Generales Número 12 y 19, instó a los Estados para que se incluyera en sus informes, la legislación vigente para proteger a las mujeres de cualquier tipo de violencia, las medidas adoptadas para erradicarla, los servicios de apoyo para las mujeres víctimas de estos actos y datos estadísticos sobre la frecuencia de la violencia contra ellas, así como datos sobre el hostigamiento sexual y las medidas adoptadas para proteger a las mujeres del mismo y de otras formas de violencia o coacción en el trabajo;

Que en 1994 la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o “Convención de Belém do Pará”, la cual es obligatoria para México a partir del año 1999, y definió la violencia contra la mujer y en su artículo 7 condenó todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que nuestro país está comprometido en adoptar las políticas públicas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, recomendó que se aliente a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurándose de que las víctimas de violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda;

Que la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo–Identificación, Análisis y Prevención, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene por objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, buscando que estos identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores que impacten negativamente la salud de los trabajadores;

Que el 21 de junio del año 2019, el Estado Mexicano suscribió el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, mismo que entró en vigor el 06 de julio de 2022, el cual reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, determinando que estos comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos;

Que el 7 de noviembre de 2019, el Comité de Derechos Humanos, en sus observaciones finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto a la violencia contra las mujeres, recomendó facilitar la presentación de denuncias de las víctimas, y asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean

enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral;

Que en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se establecen los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno para garantizar y proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sentando las bases para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, estableciendo en su artículo 13 la diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, definiendo al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, expresándose como conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Del mismo modo, define al acoso sexual como 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;

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en los artículos 51, 52 y 53, establece la obligación de todas las autoridades para la atención de las víctimas de violencia, aunado a esto, en su artículo 60, estipula que su incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta;

Que en este contexto, y con base al principio de progresividad en materia de derechos humanos, es necesario llevar a cabo esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción, incluyendo medidas de no repetición, pero sobre todo de concientización y visibilización de todas las personas que colaboran en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción sobre la problemática que representa el hostigamiento y acoso sexual para mujeres como hombres, el cual afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que se otorga a la sociedad, por ello se estima pertinente implementar un procedimiento interinstitucional que permita ayudar a las víctimas, proporcionándoles orientación para la resolución de la presente problemática, a efecto de evitar incurrir en responsabilidades administrativas de los servidores públicos que se encuentran adscritos a esta Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción, y

Que en cumplimiento al ARTÍCULO 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 03 de enero de 2020, el suscrito, en calidad de Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción, emite el presente:

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 EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN.

En la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción manifestamos y reafirmamos nuestro compromiso de Cero Tolerancia frente a conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y cualquier forma de violencia contra las personas servidoras públicas, debiéndose entender como hostigamiento sexual el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, expresándose como conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y entendiéndose al acoso sexual como 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, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Es por ello que se prohíbe a todo el personal, bajo cualquier modalidad de contratación en esta Secretaría, así como a todo el personal que se encuentre realizando servicio social o brinde algún servicio subcontratado por esta dependencia, realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas:

- a) Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia sexual o política o el estatus social;
- b) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional y/o personal;
- c) Amenazas de despido injustificadas;

- d) Descalificación humillante de propuestas u opiniones;**
- e) Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;**
- f) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;**
- g) Imposición de deberes ostensiblemente ajenos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la unidad administrativa;**
- h) Trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás empleados en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales;**
- i) Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;**
- j) Negativa injustificada para otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;**
- k) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;**
- l) Comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos no deseados, conductas verbales tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, posters, así como cualquier otra conducta de índole sexual ya sea escrita, verbal o física.**
- m) Enviar mensajes a través de medios electrónicos aprovechando la relación laboral que contengan material ofensivo con relación al sexo, raza, orientación sexual u otra categoría protegida.**
- n) Para los y las servidores públicos que tengan acceso a internet, está estrictamente prohibido utilizarlo para acceder a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto a sexo, o que dañen la dignidad humana.**
- ñ) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.**
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.**

p) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

q) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas tales como el hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas: violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas, por lo que se fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas, de conformidad a lo establecido en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que a la letra señala:

Artículo 75. En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos internos de control 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, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Por lo anterior, se hace un exhorto a todas las personas que integramos la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajos los principios de igualdad y no discriminación.

Ahora bien, cualquier persona que se considere afectada por cualquiera de estos comportamientos, podrá presentar una denuncia escrita, la cual podrá interponerse ante las siguientes instancias:

- I. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción.
- II. Oficina de Representación en la SESNA.
- III. Comisión Nacional de los Derechos Humanos por conductas violatorias de derechos humanos.
- IV. Ministerio Público de la Fiscalía General de la República.

Al promover este Pronunciamiento, se pretende que el personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción sea tratado con respeto y de manera digna, por ello, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, se busca garantizar un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual, implementando medidas efectivas.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción, tendrá la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto a los derechos humanos, bajo los principios establecidos en el mismo protocolo.

En ese sentido, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción adquiere los siguientes compromisos:

- I. Promover el respeto a la dignidad de todas las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva.
- II. Difundir este Pronunciamiento por medios electrónicos e impresos.
- III. Capacitar a las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva en materia de hostigamiento y acoso sexuales.
- IV. Apoyar a la Persona Consejera y proporcionarle los medios para llevar a cabo sus actividades en la atención de las posibles víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual que se lleguen a presentar.
- V. Evitar cualquier tipo de revictimización de la posible persona víctima.
- VI. Cooperar con las autoridades competentes en la investigación de las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.

Ciudad de México a, 07 de marzo de 2024.



Mtro. Roberto Moreno Herrera
Secretario Técnico de la
Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción.

