

Comité de Ética del Hospital de la Mujer



Hospital de la Mujer

**PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL**

**PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL
EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL HOSPITAL DE LA MUJER**

FUNDAMENTO NORMATIVO

En el marco del esquema de Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres, su normatividad se encuentra prevista en ordenamientos legales, tales como, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, así como de manera específica atañe al ente administrativo, el Código de Conducta del Hospital de la Mujer.

CONSIDERANDOS

Es precisamente el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.

En esta observancia, 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, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos; favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son manifestaciones de violencia por razón de género, afectando principalmente a las mujeres y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

La transformación de los principios éticos en las Instituciones Públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas. La denuncia, la



investigación, la sanción y prevención del acoso y hostigamientos sexuales como formas de violencia constituyen un paso indispensable para lograr la igualdad de género.

**PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y ACOSO SEXUAL**

La transformación de los principios éticos en las Instituciones Públicas es un elemento inalienable para el respeto de los derechos y libertades de todas las personas, así como la regeneración ética de la Administración Pública es un medio y un propósito, en el cual, las personas servidoras públicas deben de cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los Derechos Humanos de todas las personas. La fortaleza del actuar ético está en la confianza que la ciudadanía ha depositado en su Gobierno e Instituciones y en el compromiso de las personas servidoras públicas que trabajamos día a día por un México mejor.

Las personas servidoras públicas tenemos la responsabilidad de trabajar con dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, también tenemos la obligación ética de actuar con integridad, igualdad y no discriminación, cultura de la legalidad y respeto por los Derechos Humanos

El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación se encaran con un compromiso permanente, si se eliminan de nuestro entorno las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia sistemática y generalizadas. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria, mismas que se han normalizado.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia define el **Hostigamiento Sexual** como 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 a ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por otro lado, el mismo instrumento, define el **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.



Hospital de la Mujer

CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Ante esta realidad, el Hospital de la Mujer, hace explícito su pronunciamiento **“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”**.

Se expresa de forma enunciativa más no limitativa, en el Hospital de la Mujer, quedan prohibidas no sólo para el personal sino también para el público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras

Conductas que son las siguientes:

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y/o jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas con connotación sexual hacia otra persona en relación con su apariencia o su cuerpo, ya sea de forma, presencial o a través de cualquier medio de comunicación.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar o laboral a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, o trabajadora acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
- Manifestar insinuaciones, invitaciones, solicitud de favores o propuestas de citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Obligar a la persona a dar su consentimiento expreso en cualquiera de las situaciones antes mencionadas, a cambio de no sufrir represalias en el ámbito laboral, educativo, personal o para acceder a algún servicio o trámite.
- Exhibir en el área de trabajo, protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, 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, mensajes, fotos por cualquier medio de comunicación o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona, tenga o no el objetivo de afectar su integridad, estatus u honra.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Realizar señas sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.



- Fotografiar o difundir fotografías o videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona.
- Solicitar favores sexuales a cambio de conservar el empleo, tener determinada evaluación o asignación académica o acceder a un servicio o trámite, o recibir cualquier tipo de trato preferencial.
- Amenazar a una persona de despedirle, bajarle de nivel laboral, reprobárselo, asignarle una tarea que no le corresponde, o cuestiones similares si no se mantiene algún tipo de interacción sexual.
- Amedrentar a una persona con el fin de que esta no denuncie conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual de las que haya sido víctima o que haya testimoniado.

La comisión de estas conductas, así como la omisión en el actuar de las autoridades responsables, configuran sanciones desde el ámbito administrativo, civil y penal, sobre ese tenor, las autoridades del Hospital de la Mujer, exhortan a las personas servidoras públicas para conducirse con un compromiso ético y jurídico bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Así pues, existe el compromiso activo para interpretar y aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; ello con perspectiva de género y bajo los principios rectores de pro persona, confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de



Hospital de la Mujer

CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no re victimización, transparencia y celeridad; todos estos contenidos en el numeral 7 del Protocolo señalado.

El compromiso material del Hospital de la Mujer para erradicar todas las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se apoya en la existencia de Personas Consejeras y el Comité de Ética; ente que no sólo en sus actividades procura prevenir sino sirve de instrumento en el que se canaliza las denuncias que se presenten por las personas que así lo soliciten.

Al respecto, dentro del Hospital de la Mujer, para la recepción, admisión, seguimiento y resolución de las quejas que se presente, se pronunció y publicó dentro de la página electrónica de la Institución, el Procedimiento para presentar Denuncias ante el Comité de Ética, mismo que se puede consultar en el vínculo que a continuación se indica:

http://www.hdelamujer.salud.gob.mx/img/procedimiento_denuncia_2021.PDF

Cabe hacer mención, que el Procedimiento para presentar Denuncias ante el Comité de Ética, fue elaborado en estricto apego a los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de diciembre de 2020.

Así pues, el compromiso del Hospital de la Mujer para prevenir y erradicar cualquier conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se traduce en la

prosecución y vigilancia de las determinaciones que se emitan de cada una de las denuncias que sobre la materia se lleguen a presentar.

En este sentido, el Hospital de la Mujer, se compromete a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en el propio Hospital.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

Ciudad de México; a 23 de junio del 2023



DR. MANUEL CASILLAS BARRERA
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE LA MUJER