

PRONUNCIAMIENTO “CERO TOLERANCIA” AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

FUNDAMENTO NORMATIVO.

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 mediante el **Periódico Oficial No. 136, Tomo III Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, el 11 de noviembre de 2020, Pub. No. 1203-A-202** y tomando en cuenta los siguientes:

CONSIDERANDOS

Que el **Artículo 1o.** de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección e imponen a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que **México** es parte de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, que entró en vigor el **3 de septiembre de 1981** y que condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Que en términos del **Artículo 7** de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"**, que entró en vigor el **05 de marzo de 1995**, **México** como **Estado** condena toda forma de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, las políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

Que el **25 de julio del 2018** el **Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer** emitió sus **Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México**, recomendando en el numeral **14 d)** que aliente a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, incluida la violencia doméstica, se asegure de que las mujeres víctimas de discriminación y violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que el **Comité de Derechos Humanos de la ONU** en sus **Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de México** de fecha **7 de noviembre del 2019, Numeral 15 c)** determinó que el Estado parte debe intensificar sus esfuerzos para prevenir y combatir los actos de violencia contra mujeres y niñas.



Que en particular, debe facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, 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 el **Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo**, expresa que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador.

Que el **Artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo**, define las conductas de hostigamiento y acoso sexual y que el **TITULO DIECISEIS** regula las responsabilidades y sanciones.

Que las disposiciones de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, contempla mecanismos 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 que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Que la violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Que en el **Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024**, publicado en el **Periódico Oficial del Estado** número **033**, de fecha **8 de mayo de 2019**, establece la **Política pública 1.3.2. Prevención social de la violencia**, cuyo objetivo es reducir la violencia en la sociedad, destacando las estrategias para: fortalecer los valores éticos en las familias; disminuir el potencial de violencia entre adolescentes y jóvenes; promover la participación ciudadana en la prevención de la violencia y reducir la violencia estructural contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

PRONUNCIAMIENTO

El instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas, manifiesta su compromiso de "**CERO TOLERANCIA**" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia contra las personas servidoras públicas del ISSTECH, mismo que se difundirá permanentemente a través de todos los medios de comunicación institucionales, usando las tecnologías de información y comunicación que resulten idóneos al propósito de ir creando una cultura de respeto irrestricto a la dignidad humana, base originaria de todos los derechos humanos, estableciéndose de manera clara y precisa que en este Instituto no se tolerarán conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual de índole alguna, y no será óbice la jerarquía que ostente el infractor para someterlo al proceso de investigación.

La prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.



El Instituto facilitará la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurando que todos los hechos violentos en contra de mujeres, niñas y niños sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial.

El instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas, actuará conforme al **Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés**, al **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**, al **Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación** y demás principios y normativas constitucionales, convencionales, generales, federales y estatales, observando siempre en sus resoluciones el principio pro persona, es decir, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de los derechos de las personas.

Este Instituto que presido y su cuerpo directivo reafirma el compromiso de tomar medidas y acciones contundentes, tales como: la difusión, la capacitación y la sensibilización que tengan por objeto erradicar dichas conductas, con la finalidad de cumplir con la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todos sus derechohabientes, de las personas servidoras públicas y demás partes interesadas que intervienen en el desempeño de su misión, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Para efectos del presente pronunciamiento se entenderá por:

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.

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.

En cuanto a las **Conductas que Vulneran la Regla de Comportamiento Digno**, las personas servidoras públicas, deberán regir su conducta por el **Artículo 33 del Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés**, que de manera enunciativa más no limitativa lista las conductas impropias que vulneran la regla de comportamiento digno, que en todo momento evitarán, mismas que se describen a continuación:

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos del cuerpo.
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.
- III. Hacer regalos, otorgar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o de un tercero o terceros.
- V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o hace uso del sanitario.
- VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores o aplicar medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que el usuario, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia la otra persona, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- X. 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.
- XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- XII. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- XIII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida personal, siempre que exista inconformidad manifiesta o se cause incomodidad.
- XIV. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios o mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- XV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- XVI. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Respecto a los **mecanismos de denuncia y atención** la presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**, teniendo el derecho de acción para acudir a cualquiera de las siguientes instancias: a) Persona consejera, b) Comité y c) Órgano interno de control.

En la **interpretación y aplicación del Protocolo**, se deberán considerar 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.
- m) Celeridad en la atención de las denuncias o quejas.

En cuanto a los **compromisos particulares de la institución**, el cuerpo directivo del **ISSTECH**, será el principal promotor en el ámbito de competencias de cada órgano administrativo, para combatir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que llegaran a presentarse.

Tomará todas las medidas y acciones de capacitación, sensibilización, difusión y todas aquellas que permitan que las personas servidoras públicas adopten la postura institucional y ética de **“CERO TOLERANCIA”** al **hostigamiento sexual y acoso sexual** y cualquier forma de violencia física, psicológica, laboral y cualquiera otra de sus manifestaciones consideradas en la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** y la **Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas**.

Se promoverá una **cultura institucional de igualdad de género** y un **clima laboral libre de violencia**, y se documentará la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual y toda forma de violencia entre las personas servidoras públicas.

Se asegurará que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

ATENTAMENTE



DR. MARCO ANTONIO ORDÓÑEZ JUÁREZ
Encargado de la Dirección General del ISSTECH

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a 30 de abril del 2021.