

**PRONUNCIAMIENTO DE  
CERO TOLERANCIA AL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL  
ACOSO SEXUAL EN LAS  
DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE  
LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA FEDERAL**



**CULTURA**  
SECRETARÍA DE CULTURA

**inali**  
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



## PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”, la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; el Código de Ética de la Administración Pública Federal, al Protocolo para la atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.





## Considerando

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 la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Que, en observancia a la misma disposición constitucional, 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 en los términos que establezca la ley. Que 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 (Belem do Pará), son los instrumentos internacionales firmados más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia.





## CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, sometiéndolas a un estrés mayor que afecta no sólo su vida laboral, sino personal; así como su percepción de seguridad y estabilidad económica y emocional. Reconocemos que este problema afecta mayormente (aunque no exclusivamente) a las mujeres y que impide su desarrollo en un ambiente tan importante como es el laboral.

Por lo anterior, las autoridades del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Motivo por el que asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.





Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual son definidos en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia al referir que 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 escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Mientras que el acoso sexual se entiende como una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, códigos, normas y en particular bajo los principios del servicio público que rige el Código de Ética de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 08 de febrero de 2022, el cual considera con respeto a los derechos humanos, señala “El eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o





comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas”.

En consecuencia, las personas servidoras públicas deben evitar realizar o tolerar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de cualquier persona involucradas en tales casos. Derivado de lo anterior, el INALI hace este pronunciamiento.

De forma enunciativa mas no limitativa, en esta Institución 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 y 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 el 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.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.





Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, e indignantes, que vulneran el derecho a la libertad psicosexual de las personas, por lo que el Órgano Interno de Control de este Instituto podrá fincar las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas, de conformidad a lo establecido en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que señala: “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, e
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.





Asimismo, es importante señalar que, si una persona ha sufrido actos de hostigamiento y/o acoso sexual por parte de una persona funcionaria pública, o se encuentra en dicha situación, tiene derecho a denunciar y a que su acusación sea tratada con seriedad, credibilidad y respeto, dándole valor a su testimonio y evitando la revictimización, en un marco de respeto a la presunción de inocencia y a la privacidad.

Por lo que toda persona funcionaria pública que tenga conocimiento de la presentación de una denuncia debe abstenerse de realizar actos de intimidación, molestia, descalificación o represalia derivados de lo anterior.

Al promover la observancia de estas reglas, se busca asegurar que el personal que labora en la institución sea tratada o tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde. Por ello, se capacitará al personal en esta materia, se difundirá información mediante campañas internas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual.





Por su parte, el personal de esta institución tiene la obligación de conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, debiendo conducirse en todo momento en pro del respeto a los derechos humanos conforme a sus atribuciones y sin excepción bajo los principios del servicio público, evitando 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.

Cabe mencionar que el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual puede consultarse en la siguiente dirección electrónica:

<https://www.gob.mx/inin/documentos/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-265719>

El Comité de Ética, por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento y acoso sexual conforme a los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético. Asimismo, deberá mantener





canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste, lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Exhortamos a todo el personal del INALI a sumarse a la campaña de “Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual”.

Ciudad de México, a 28 de septiembre de 2022

---

Juan Gregorio Regino  
Director General

