

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



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

inali
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



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

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; 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; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; el Código de Ética de la Administración Pública Federal; el Protocolo para la prevención, 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 términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

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 las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse





acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa, y;

Que es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, 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, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público;

El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), establece el presente pronunciamiento sobre:

CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Entendiendo el hostigamiento y el acoso sexual como expresiones de violencia, generadas por conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, sometiéndolas a un estrés mayor que afecta no sólo su vida laboral, sino personal por ser de naturaleza sexual no recíproca y connotación lasciva; atentando contra la dignidad física, psicológica, económica, y contra los derechos humanos. En ambos casos son producto del poder que llega a un estado de indefensión y de riesgo de la persona.

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.

El artículo 13 de 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 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"*.

Asimismo, en el Artículo 10 de la misma Ley, se establece respecto a la Violencia Laboral y Docente, que es aquella que *"Se ejerce 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"*.





Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

Por lo anterior, en el 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.

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 respecto a los derechos humanos que son *“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”.*

Por tanto, 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 a la vida sexual de otra persona, bien sean 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 tanto, a cualquier persona que realice conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se le fincarán las responsabilidades administrativas a que





haya lugar, y será competencia del Órgano Interno de Control imponer las **sanciones administrativas** respectivas, de conformidad con 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 servidora pública, o se encuentra en dicha situación, tiene derecho a **denunciarlo a través del Comité de Ética o del Órgano Interno de Control**; con la certeza de que su acusación será 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. De así desearlo, el primer contacto de la persona presuntamente agredida, podrá ser mediante la Persona Consejera en casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, quien podrá asesorar, acompañar y dar seguimiento al proceso de denuncia.

Por lo que, toda persona servidora 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 las personas servidoras públicas que laboran en el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, sean tratadas o tratados 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 al hostigamiento sexual y al acoso sexual**.

Además, 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, sin excepción y 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.

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual está disponible para consulta 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>.

Es obligación del Comité de Ética 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 al Comité a presentar alguna queja o denuncia, 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 17 de julio de 2023.

ATENTAMENTE

LCDA. ALMA ROSA ESPÍNDOLA GALICIA

Encargada de Despacho de la Dirección General del
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

Con fundamento en el oficio SC/010/2023, de fecha 16 de enero de 2023, así como lo previsto por los artículos 1, 2 fracciones IV, V, VI, IX, X, XII, XIII y XIV, 7, 8, 9 y demás relativos y aplicables de la Ley de Firma Electrónica Avanzada.

