



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



**CENTRO DE INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA ECONÓMICAS A.C.**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.

PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL CIDE 2021

FUNDAMENTO NORMATIVO

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1o.)

Establece que todas las autoridades del Estado mexicano en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 130418)

Prevé 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. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en el país.

c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (Artículo 7)

A través del cual México 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.

d) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés.

Donde se indica 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.

CONSIDERANDOS

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.





Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, 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 en ese contexto 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, y

Que bajo este contexto y con la finalidad de atender debidamente a lo señalado por el numeral 12 inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el 3 de enero del año en curso tengo a bien emitir el siguiente:

P R O N U N C I A M I E N T O

- I. **El CIDE asume el compromiso de Cero Tolerancia**, ante cualquier tipo de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual así como cualquier forma de violencia contra las mujeres entre nuestra comunidad, pues estos comportamientos constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, además de atentar contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas y en nuestra Institución son consideradas una grave infracción que dará lugar al inicio de un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones aplicables en la materia.

Por lo anterior, es responsabilidad - de cada miembro de nuestra comunidad - velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, pues ello contribuye a promover una cultura institucional de igualdad de género y un entorno laboral libre de violencia. Los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas son:

Administrativa: El Órgano Interno de Control en el CIDE, determinará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Laboral: Conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Penal: Las previstas al respecto por el Código Penal Federal vigente.

- II. En ese sentido en el CIDE, se reafirma el compromiso institucional para lograr erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.





III. Para efectos del presente pronunciamiento y de conformidad con lo establecido en por el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia se entenderá por:

- **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.
- **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.

IV. En el desempeño de las actividades con motivo del empleo, cargo, comisión o función, dentro del CIDE, las personas servidoras públicas de la institución deben invariablemente conducir su actuación en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tengo o guardo una relación en el desempeño de la función pública.

Por lo tanto, las conductas que vulneran el "*comportamiento digno*" previsto en la Regla de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y que se expresan a continuación de forma enunciativa más no limitativa son las siguientes:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- 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.
- Condicionar la obtención de empleo en el CIDE, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

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 del CIDE.





V. Los mecanismos de denuncia y atención en el CIDE para las presuntas víctimas son:

Personas Consejeras. Orienta y acompaña. Atención de primer contacto y en su caso de urgencia para que la víctima reciba atención especializada; auxilia en la narrativa de los hechos; analiza si la narrativa se identifican conductas de HS y AS; captura denuncias y da parte al CEPCI del CIDE, en no más de 3 días hábiles; da seguimiento ante el Comité al desahogo y atención a denuncias y observa el debido cumplimiento del protocolo.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). Recibe la denuncia por parte de la Persona consejera. Dicta medidas para la protección a la presunta víctima; comunica a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas y da vista al Órgano Interno de Control en el CIDE, de las conductas que constituyen responsabilidad administrativa.

El Órgano Interno de Control en el CIDE. Investiga de acuerdo con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal; lleva a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

VI. En el CIDE, existe el compromiso de que la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se realizará en todo momento con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancias 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; y
- m) Celeridad.

Bajo este contexto, en el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público que se realice dentro del CIDE, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. En ese sentido, las personas servidoras públicas adscritas al CIDE, deberán abstenerse - en el ejercicio de sus funciones - de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el numeral IV. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere cualquiera de las reglas de integridad.





**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



**CENTRO DE INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA ECONÓMICAS A.C.**

VII. Los compromisos que asume la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son:

- a) Llevar a cabo acciones de capacitación permanente a todo el personal.
- b) Difundir de manera intensa los preceptos contenidos en el protocolo.
- c) Atender con oportunidad las denuncias que se presenten en los términos de este pronunciamiento.

Atentamente

Dr. Sergio López Ayllón
Director General

EL PRESENTE PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL CIDE, SE EMITE EN LA CIUDAD DE MÉXICO EL DÍA 05 FEBRERO DE 2021.

Publíquese en la página web de la Institución para su debida difusión y cumplimiento.

