



**PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA.**

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla y el ACUERDO Conjunto del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, se emiten los siguientes:

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el principio de igualdad y no discriminación, garantizando a todas las personas el ejercicio pleno de sus derechos humanos, y reconociendo que el hostigamiento sexual y el acoso sexual atentan contra este principio al vulnerar la dignidad y la integridad de las personas, por lo que es imperativo adoptar medidas efectivas para prevenir, atender y sancionar dichas conductas en el ámbito de esta Dependencia.

Que la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla establece que sus disposiciones son de orden público e interés social, de observancia general y tienen como objetivo principal establecer la coordinación entre el Estado y los Municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Asimismo, define los principios, tipos, modalidades y mecanismos para asegurar su acceso a una vida libre de violencia, promoviendo su desarrollo y bienestar en consonancia con los principios de igualdad y no discriminación.



Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, establece la responsabilidad de garantizar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral, así mismo establece que, para lograrlo, se desarrollarán acciones como la promoción de la educación, el fortalecimiento de sistemas estadísticos para comprender mejor las cuestiones de igualdad de género, la cooperación entre el gobierno estatal y municipal para supervisar la implementación de acciones, el financiamiento de campañas de concientización y la promoción de condiciones laborales libres de acoso sexual.

Que la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla define como Servidores Públicos a aquellos que ocupen un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Estatal, esta categorización también abarca a quienes tengan responsabilidades en la gestión, manejo, recaudación, aplicación o custodia de recursos económicos federales, estatales o municipales, independientemente de la naturaleza de su designación o elección.

Que la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla establece que cada Secretaría contará, en términos generales, con facultades para promover el desarrollo y fomentar la cultura de la legalidad, así como para impulsar la ética en el servicio público dentro de su ámbito de competencia, en colaboración con las dependencias correspondientes facultadas para tales fines.

Que el ACUERDO Conjunto del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, establece en su artículo 12 que, el Comité de cada Dependencia, deberá emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.



Que el hostigamiento sexual y acoso sexual se configuran como formas de violencia sexual que impactan principalmente a las mujeres, con repercusiones que conllevan sanciones tanto laborales, penales como administrativas.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual representan una afrenta grave a la dignidad humana, con un impacto desproporcionado en las mujeres. Estas conductas, lejos de ser manifestaciones nuevas, son síntomas arraigados de un problema estructural de discriminación de género, enraizado en los estereotipos culturales de una sociedad discriminatoria.

Con base en los considerandos expuestos, se emite el siguiente:

### **PRONUNCIAMIENTO**

En la Secretaría de Administración, reconocemos que el hostigamiento sexual y acoso sexual vulneran los derechos humanos de todas las personas, que impiden la consecución de la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso a entornos libres de violencia, especialmente de género. Por ello, queremos dejar claro nuestro compromiso de **CERO TOLERANCIA** hacia las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, así como, cualquier forma de violencia de género y discriminación y cualquier acto que menoscabe la dignidad e integridad de las personas, reafirmando así nuestro compromiso de erradicar estas conductas dentro de nuestra Dependencia.

El compromiso de **CERO TOLERANCIA** representa una política integral orientada a eliminar de manera absoluta las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en cualquier entorno, basándose en el principio fundamental de que todas las personas tienen el derecho inalienable de desenvolverse en ambientes libres de la referidas conductas. Para lograr este propósito, es crucial una comprensión precisa y detallada de estas conductas, lo que facilitará su identificación y, por ende, su erradicación efectiva. En este sentido, es esencial hacer referencia al Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, el cual define de manera clara y específica ambas conductas en su artículo 3, fracciones II y XIII, proporcionando así una guía precisa sobre su naturaleza y alcance.



*"ARTÍCULO 3.- Referencias. Para efectos del presente Código de Ética, se entenderá por:*

*I. ...*

*II. Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;*

*III. a XII. ...*

*XIII. Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;*

*XIV. a XXII. ..."*

**EXPRESIÓN DE FORMA ENUNCIATIVA MAS NO LIMITATIVA DE LAS CONDUCTAS QUE VULNERAN LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.**

Estamos comprometidos de manera firme con la erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como cualquier forma de violencia de género y discriminación, este compromiso refleja nuestra convicción de que todas las personas tienen el derecho fundamental de trabajar en un entorno laboral seguro y



respetuoso, libre de cualquier forma de abuso o discriminación. Para alcanzar este objetivo, es crucial tener una comprensión clara de las conductas que están estrictamente prohibidas en nuestra institución. Por lo tanto, a modo enunciativo, aunque no limitativo, se prohíben las siguientes conductas:

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;
- III. 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;
- IV. 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;
- V. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- VI. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VII. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza discriminatoria, sexual, comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de cualquier medio de comunicación;



- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que la persona usuaria, o solicitante acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza;
- IX. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;
- X. En el caso del personal directivo o administrativo, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual hacia el personal subordinado o cualquier integrante de la Dependencia;
- XI. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que descalifique a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- XII. 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;
- XIII. Exhibir 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;
- XIV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra;
- XV. Expresar por cualquier medio insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
- XVI. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- XVII. Enviar mensajes o publicar comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través de plataformas institucionales, privadas, del celular, correos electrónicos o redes sociales;



XVIII. Impedir el acceso a los trámites o servicios por la orientación sexual, la identidad de género, el origen étnico, tener una discapacidad u otro motivo;

XIX. Hacer burlas, chistes, insultos y humillaciones por razones de orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad u otro motivo que afecte la dignidad humana como derecho básico de toda persona, y/o

XX. Hacer distinciones laborales que obstruyan el derecho al trabajo por razones de orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad u otro motivo.

Es esencial comprender que estas conductas no solo afectan la dignidad y derechos de las víctimas, sino que también contravienen los principios éticos y profesionales del servicio público. Por lo tanto, se hace un llamado a todas las personas que desempeñan funciones en la Secretaría de Administración a actuar con responsabilidad, respeto y empatía, promoviendo un ambiente laboral inclusivo, seguro y libre de violencia. La erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual no solo es un mandato legal, sino un imperativo moral que contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

#### **LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO CON RELACIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

En el servicio público, los valores éticos y morales son fundamentales para promover un entorno laboral respetuoso y libre de hostigamiento sexual y acoso sexual. La integridad, la igualdad, el respeto y la justicia son pilares esenciales que guían nuestras acciones y relaciones dentro de la Institución. La integridad nos impulsa a actuar con honestidad y transparencia, rechazando cualquier forma de abuso de poder o discriminación. La igualdad nos recuerda que todos, sin importar el género, merecen ser tratados con equidad y dignidad. El respeto nos obliga a valorar y proteger la autonomía y la integridad física y emocional de cada individuo. La justicia nos insta a garantizar que se respeten y apliquen las leyes y normativas pertinentes en casos de hostigamiento o acoso sexual, velando por la rendición de cuentas y la reparación del daño. Estos valores no solo son esenciales para el bienestar de todos quienes integramos la Secretaría de Administración, sino que también reflejan



nuestro compromiso con el servicio público de calidad y el cumplimiento de nuestro deber de proteger los derechos y la seguridad de todas las personas.

En este contexto, se hace hincapié en la importancia de promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas que laboran en la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla.

### **MECANISMO DE DENUNCIA Y ATENCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA PARA CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

La Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla está comprometida con la implementación de mecanismos efectivos de denuncia y atención para abordar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral. Nuestro objetivo es garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia para todas las personas que forman parte de nuestra institución. Para lograr esto, hemos adoptado un proceso claro y confidencial para la presentación de denuncias, así como un sistema de atención y seguimiento especializado para brindar apoyo a las víctimas con personal capacitado para manejar estas situaciones de manera sensible y diligente, asegurando el respeto a los derechos y la privacidad de quienes denuncian, para ello, esta Secretaría de Administración atiende las quejas y denuncias de conformidad a lo establecido en el Capítulo IV del Acuerdo Conjunto de las Secretarías de la Función Pública y de Igualdad Sustantiva por el que emite el protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla con fecha veinte de marzo de dos mil veinticuatro.

La implementación de este mecanismo de denuncia y atención refleja el compromiso de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla con la prevención y erradicación de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, así como con el respeto y la protección de los derechos de todas las personas que laboran en la institución.





Es de precisar que ante las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Comité y la o el Ombudsperson, en el caso de advertir alguna presunta comisión de una falta administrativa o de no cumplimiento a la recomendación emitida, canalizará a la Parte Quejosa al Órgano Interno de Control, para que presente la denuncia correspondiente y se inicie la investigación prevista en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en su caso, se aplique las sanciones previstas en la citada Ley.

En suma, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin temor a sufrir hostigamiento sexual o acoso sexual.

**COMPROMISOS PARTICULARES DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA PARA ERRADICAR LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

- I. Establecer políticas internas específicas y claras que prohíban el hostigamiento sexual y el acoso sexual en todas las áreas de la Secretaría de Administración.
- II. Realizar programas de capacitación periódicos dirigidos a todo el personal de la Secretaría, con énfasis en la sensibilización sobre las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como sobre los derechos y la dignidad de todas las personas en el entorno laboral.
- III. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad de género y la no tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de campañas de comunicación interna y actividades de sensibilización.
- IV. Establecer un canal de denuncia confidencial y accesible para que el personal de la Secretaría pueda reportar de manera segura y sin temor conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, garantizando la protección de la identidad de los denunciantes.



- V. Garantizar la realización de investigaciones internas imparciales, transparentes y eficientes en respuesta a las denuncias recibidas, con la participación de personal capacitado en la materia.
- VI. Aplicar medidas disciplinarias firmes y proporcionales en caso de corroborarse conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos, con pleno respeto a los derechos de todas las partes involucradas.
- VII. Brindar apoyo y acompañamiento a las personas que han sido víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VIII. Realizar un seguimiento constante de las acciones implementadas para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría, evaluando periódicamente su efectividad y realizando ajustes según sea necesario.
- IX. Publicar periódicamente, a través de correos electrónicos o medios impresos la información sobre conductas que pueden considerarse Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
- X. Publicar periódicamente la información sobre los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como canales de denuncia por parte de esta Dependencia;
- XI. Aplicar anualmente el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, para identificar las acciones a mejorar para su posterior implementación, derivadas del apartado de "Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual", por parte de la Secretaría.

Estos compromisos reflejan la determinación de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla en la erradicación de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como en la creación de un entorno laboral seguro,



respetuoso y libre de violencia para todas las personas que forman parte de la institución.

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 y educativos, la participación de todas y todos es imprescindible.



**JESÚS RAMÍREZ DÍAZ**

**SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA y  
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**JUNIO DOS MIL VEINTICUATRO, CIUDAD DE PUEBLA, PUEBLA.**

