

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

MAESTRO PABLO ENRIQUE YANES RIZO, Secretario de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 8, apartado A, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México, 11, fracción I, 13, 14, 16, fracción VII, 18, 20, fracciones III, IX y XXV y 32, apartado A de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México y;

CONSIDERANDO

Que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo primero establece el principio Pro Persona mediante el cual reconoce que los derechos humanos deben ser interpretados de conformidad con la propia Constitución y tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano, favoreciendo en todo tiempo la más amplia protección a las personas, rigiéndose en los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, obligando al Estado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (**Belém Do Pará**), en su artículo 2, reconoce el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra las mujeres, así también, su artículo 7, establece los deberes del Estado y la obligación a que las autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones actúen con la debida diligencia al adoptar políticas públicas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

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 todas 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 la Recomendación General 19. Violencia contra la Mujer, adoptada por el Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, considera que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se le somete a violencia, por su condición de mujer, pues el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) señala que la violencia laboral y el acoso abarcan aquellos casos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, contiene disposiciones que versan sobre establecer medidas para garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer durante su ciclo de vida y, promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. Además, señala que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, lo que impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

Que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 Bis, inciso a, establece que el hostigamiento laboral es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la presunta víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 3, establece como principios rectores la libertad, la igualdad de derechos y la protección de los mismos, asumiendo la igualdad sustantiva y dirigiendo la actividad pública hacia la promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, aplicando en todo momento la transversalidad de la perspectiva de género. Asimismo, en su artículo 11, apartado C, reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la Ciudad y obliga a las autoridades a adoptar las medidas necesarias, temporales y permanentes para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en su artículo 1, establece como objetivo, regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; además en el artículo 22 referido a la vida económica, se dispone que los entes públicos velarán -en el ámbito de su competencia- y en cumplimiento de la presente ley, la adopción de medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y en su artículo 16, fracciones XII y XIII, reconocer el derecho progresivo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 4, sustenta su actuación en los principios de libertad, autonomía de las mujeres y la transversalidad de la perspectiva de género, además, establece la obligatoriedad de la Administración Pública para implementar acciones de prevención, atención y sanción con la finalidad de evitar situaciones de violencia contra las mujeres, entre éstas, se encuentra el fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancia para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Que el Código de Ética para la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México en su Capítulo II Principios y Valores, artículo 5 determina que el respeto a los derechos humanos, son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

En consecuencia y con fundamento en las disposiciones antes señaladas y en los considerandos expuestos, he tenido a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL “PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO”

La violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres sustentadas en estereotipos de género de una cultura machista y discriminatoria.

Ante esta realidad, esta Dependencia hace explícito el pronunciamiento:

“CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL”.

Mediante el cual se entenderá por:

Acoso sexual: 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: Como 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.

Violencia laboral: La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima independientemente de su 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.

De forma enunciativa, más no limitativa, en la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, están prohibidas las siguientes conductas:

1. Tener contacto físico violento, sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y/o jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
2. 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.
3. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona.
4. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
5. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter intimidante o sexual.
6. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas pasivo-agresivas, violentas o con connotación sexual hacia otra persona en relación con su apariencia o su cuerpo, ya sea de forma presencial o a través de cualquier medio de comunicación.
7. Manifestar insinuaciones, invitaciones, solicitud de favores o propuestas de citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
8. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
9. 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.
10. Exhibir en el área de trabajo, protector de pantalla 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.
11. Difundir rumores, mensajes, fotos o cualquier tipo de información, por cualquier medio de comunicación, sobre la vida sexual de una persona, tenga o no el objetivo de afectar su integridad, estatus u honra.
12. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza laboral o sexual.
13. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
14. Realizar señas sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
15. Fotografiar o difundir fotografías o videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona.
16. Solicitar favores sexuales a cambio de conservar el empleo o recibir cualquier tipo de trato preferencial.
17. Amenazar a una persona con despedirle, bajar de nivel laboral, asignarle una tarea que no le corresponde, o cuestiones similares si no se mantiene algún tipo de interacción sexual.
18. Amedrentar a una persona con el fin de que esta no denuncie conductas de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de las que haya sido víctima o testigo.
19. Obligar a la persona a dar su consentimiento expreso a alguno(s) de los supuestos anteriores, bajo amenaza de dañarla o sufrir represalias en el ámbito laboral, personal o para acceder a algún servicio o trámite.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión de auxilio y actuación, es motivo de sanciones de diversa naturaleza. En este tenor, **exhorto a todas las personas servidoras públicas** que integran la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, a cumplir con el compromiso, ético y jurídico de conducirse bajo los principios de igualdad y no discriminación, así como suscribir el “Manifiesto de la Carta Compromiso” para erradicar todas las conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

El “Manifiesto de la Carta Compromiso”, es un instrumento a través del cual las personas servidoras públicas, bajo protesta de decir verdad, notifican a la titularidad de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, que conocen el contenido y alcances del pronunciamiento y se comprometen a dar cabal y estricto cumplimiento a la normatividad aplicable, prevaleciendo siempre el irrestricto respeto de los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación.

La persona que sea víctima de **violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual**, podrá elegir cualquiera de las siguientes vías para la atención de su caso, sin perjuicio de poder iniciar su denuncia en todas las instancias de manera conjunta:

- Órgano Interno de Control adscrito a la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México.
- Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, a través de la Agencia del Ministerio Público que corresponda.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos o Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

- Junta Local y/o Federal de Conciliación y Arbitraje.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Aviso en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su difusión.

SEGUNDO. El presente Aviso entrará en vigor el día de su publicación.

TERCERO. Se deja sin efectos el Aviso mediante el cual se da a conocer el “Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad México”, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 18 de julio de 2024.

Ciudad de México, a 7 de marzo de 2025.

MTRO. PABLO ENRIQUE YANES RIZO
SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN