



## CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 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 Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual; el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y en observancia de lo dispuesto por la Norma Mexicana NMX-P-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

### Considerando

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que:

- Todas las personas deben gozar de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales<sup>1</sup>.
- Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley<sup>2</sup>.
- Todas las personas tienen derecho a la igualdad y no discriminación, pues se prohíbe toda discriminación motivada por el género, la edad, la orientación sexual, o cualquier otra característica, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas<sup>3</sup>.
- Todas las autoridades del Estado mexicano, 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 el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos<sup>4</sup>.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”<sup>5</sup>, establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado<sup>6</sup> y a ser libre de toda forma de discriminación<sup>7</sup>. También, condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y

<sup>1</sup> Artículo 1º de la CPEUM.

<sup>2</sup> Artículo 4º de la CPEUM.

<sup>3</sup> Párrafo quinto, artículo 1º de la CPEUM.

<sup>4</sup> Párrafo tercero, artículo 1º de la CPEUM.

<sup>5</sup> El Estado Mexicano la suscribió en 1995 y la ratificó el 19 de junio de 1998.

<sup>6</sup> Artículo 3 de la Convención de Belém do Pará.

<sup>7</sup> Artículo 4 de la Convención de Belém do Pará.





medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia<sup>8</sup>.

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<sup>9</sup>.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establecen:

- La coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la hoy Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.<sup>10</sup>
- La violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>11</sup>
- Señala las siguientes expresiones de la violencia (a las que denomina “tipos”): psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y feminicida.<sup>12</sup>
- Los contextos de relación en los que se producen las distintas expresiones de violencia en contra de las mujeres (a los que llama “modalidades de violencia”); es decir, las formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.<sup>13</sup> Se incluyen los ámbitos familiar, laboral y docente, institucional, comunitario y político; en ese sentido, se considera tanto la esfera pública como la privada.

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

<sup>8</sup> Artículo 7 de la Convención de Belém do Pará.

<sup>9</sup> Artículo 2 de la CEDAW

<sup>10</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. (Última reforma 2020). Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf)

<sup>11</sup> Artículo 5, fracción IV de la LGAMVLV.

<sup>12</sup> Artículo 6 de la LGAMVLV. La violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, está definida en el capítulo V, artículo 21 de la LGAMVLV.

<sup>13</sup> Artículo 5, fracción V de la LGAMVLV.





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 el Hostigamiento sexual y acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo. Además, al ser actos que generalmente suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

Que en ese contexto se emite el siguiente:

### **PRONUNCIAMIENTO “CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”**

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) como institución rectora de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación, busca contribuir al desarrollo cultural y social, y a su vez, avanzar en la inclusión, manifiesta su compromiso de establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante la promoción de una cultura institucional de igualdad de género y de un clima libre de violencia contra mujeres por razones de género y reafirma el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas en el Consejo.

El hostigamiento y acoso sexual es un comportamiento basado en el sexo o en el género que viola, deroga, degrada o humilla a una persona. No es simplemente una consecuencia de las relaciones de poder en las organizaciones (como por ejemplo el acoso laboral) sino que está también conectado con un sistema de estratificación de género (acoso sexual).<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Lopez, Steven H.; Hodson, Randy, y Roscigno, Vicent J. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50, 3-27.





El hostigamiento sexual y acoso sexual es una manifestación de la discriminación por razones de género y una forma específica de violencia de género contra las mujeres. Se trata de discriminación en la medida en la que implica una distinción o exclusión basada en el sexo que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres; es una forma de violencia de género al ser un acto o una omisión basada en el género, que causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual a las personas víctimas.

Para efectos del presente Pronunciamiento, se entenderá por:

**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.<sup>15</sup>

**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.<sup>16</sup>

**Violencia laboral:** es aquella ejercida por personas que tienen un vínculo laboral 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 con la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.<sup>17</sup>

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género<sup>18</sup>.

**Protocolo:** Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

<sup>15</sup> Artículo 13 de la LGAMVLV.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> Artículo 10 de la LGAMVLV.

<sup>18</sup> Artículo 11 de la LGAMVLV.





Por lo anterior, el CONAPRED hace explícito su pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, así como a toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

De forma enunciativa y no limitativa se prohíbe al personal del CONAPRED, al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, las siguientes conductas que vulneran la Regla de Integridad 13 de "Comportamiento digno"<sup>19</sup>:

- 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, 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 mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él 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 o servicio público o evaluación escolar 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 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.

<sup>19</sup> Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.





- 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, fotos, afiches, 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.

Asimismo, se establece el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual con pleno respeto de los derechos humanos, bajo los principios establecidos el numeral 7 de dicho Protocolo de conformidad con los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia 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.

### **Compromisos particulares para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual**

1. Todas las personas que laboran en el CONAPRED:
  - a) Están obligadas a desempeñar su trabajo con integridad.
  - b) Deberán fomentar y mantener un ambiente sano y libre de violencia entre las personas que estén adscritas, usuarias o personas que nos visiten de otras instituciones.
2. Fortalecer el mecanismo para prevenir, atender, sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de campañas de difusión.





3. Designar personas consejeras que funjan como primer contacto de las presuntas víctimas, las orientarán y/o acompañarán durante el proceso de denuncia (presentación de la queja, acompañamiento, orientación).
4. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Consejo fungirá como órgano de apoyo y orientación ante estas posibles conductas.
5. El CEPCI dará vista al Órgano Interno de Control en el CONAPRED de las conductas que puedan constituir una responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.
6. En el CONAPRED se investigará toda queja que presente cualquier persona, quien contará con el acompañamiento y respaldo institucional para que las conductas contrarias a los principios constitucionales, así como a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, entre otras, sean investigadas, y/o sancionadas por la autoridad competente.

### **Atención a casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Vías e instancias competentes**

- La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comités, u
  - c) Órganos internos de control.
- Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.
- La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

#### **Atención especializada**

- En la atención de Primer contacto, la Persona consejera identificará si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, de psicología, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.





- La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

### **De la atención ante el Comité**

- Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto (Anexo I). En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité le informará respecto del procedimiento que ha iniciado y le orientará en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que en la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
- El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto a la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El Comité podrá conocer todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual y podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima. Asimismo, emitirá una opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las Unidades Administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevenga posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.





### **De la emisión de las medidas de protección**

- El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
- Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

### **De la atención ante la autoridad investigadora**

- La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.
- Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- La autoridad investigadora, de manera oficiosa, se allegará de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.





### De la substanciación y la sanción

- La autoridad resolutora analizara cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género e identificará la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

Con el presente pronunciamiento, el CONAPRED reafirma su compromiso para promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, así como para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. En el marco de la construcción de un Estado democrático, donde se respeten los derechos humanos de las mujeres y donde se reduzca la discriminación estructural que limita el desarrollo nacional requiere el compromiso de todas las personas y de todas las instituciones.

**MTRA. TANIA RAMÍREZ HERNÁNDEZ**  
**DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE VINCULACIÓN, CULTURA Y EDUCACIÓN,**  
**ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA PRESIDENCIA DEL CONAPRED\***

**Ciudad de México, a 28 de septiembre de 2020.**

\*En términos del artículo 19 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y el oficio CONAPRED/PC/257/2020, del 29 de junio, mediante el cual se da cuenta del encargo del despacho de la Titular de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación.





**Anexo I**

**FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL**

**FECHA:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
Día Mes Año

Toda denuncia será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá de ser proporcionada con veracidad y objetividad.

Los datos personales solicitados son indispensables para la atención y seguimiento de su denuncia y se encuentran protegidos en términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA			
<b>Nombre:</b>			
<b>Teléfono:</b>		<b>Correo electrónico:</b>	

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA			
<b>Nombre:</b>			
<b>Teléfono:</b>		<b>Correo electrónico:</b>	

Descripción de los hechos

<b>FIRMA</b>

