



De conformidad con los artículos 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7, fracción VII, 49, fracción, I y 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 133, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo; 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional; 259 Bis, 260 y 266 Bis, fracción III, del Código Penal Federal; 13 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 7, fracción XXXV del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud; 5, fracción IV del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022; 9, 12, inciso a), 13, 23, 41, 42, 43, 44 y 57 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020; numerales 4, fracción X, 74, segundo párrafo, 81 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, y numeral 8, fracción VII del Código de Conducta de la Secretaría de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2023 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección;

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981, reconoce la discriminación contra las mujeres y establece las medidas que deberán adoptar los Estados parte para erradicarla;

Que la Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), ratificada por el Estado Mexicano el 12 de noviembre de 1998, define la violencia contra las mujeres, establece su derecho a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales;

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, el Senado de la República aprobó sumar a México a la ratificación, mismo que fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en junio de 2019, entrando en vigor





Oficina del C. Secretario

en junio de 2021. Este instrumento reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razón de género;

Que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, recomendó al Estado Mexicano, en sus observaciones finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 7 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 artículo 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

Que el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, en los tres órdenes de gobierno, deberán reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales, privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; en ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo; se deberán sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja;

Que el artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, establece que los Derechos Humanos 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,

Página 2 de 8





conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas;

Que el Código de Conducta de la Secretaría de Salud establece que, en la Secretaría de Salud, fomentamos un ambiente laboral de respeto, donde se rechaza y denuncia el hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia contra las mujeres, y

Que el numeral 12, inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, establece que para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y emitir, por parte de sus titulares, 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, he tenido a bien emitir el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO "CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE SALUD"

I. Compromiso Cero Tolerancia.

En la Secretaría de Salud asumimos el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, ya que estos comportamientos atentan contra los valores éticos, los Derechos Humanos y la integridad física y psicológica de las personas.

En este sentido, el Comité de Ética, dentro del ámbito de sus atribuciones, analiza cada uno de los casos y emite las recomendaciones correspondientes, asimismo, da vista al Órgano Interno de Control de la Dependencia para que éste investigue y determine la existencia o inexistencia de faltas administrativas y, en su caso, imponga las sanciones a que haya lugar.

II. Compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En la Secretaría de Salud reafirmamos el compromiso de erradicar toda conducta que vulnere la integridad sexual de las personas servidoras públicas, por ello, reforzamos los mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual e impulsaremos todas las acciones que sean necesarias para lograrlo.



III. Definición del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entenderá por:

- a) **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.
- b) **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. Conductas que vulneran el artículo 5, fracción IV del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Queda estrictamente prohibido para todo el personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras, realizar cualquier conducta que vulnere el artículo 5, fracción IV del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022, y que se mencionan a continuación:

- 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 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 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, 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 de su vida sexual o de otra persona, bien sea 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;
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

V. Información sobre los mecanismos de denuncia y atención.

Si presenciaste o eres víctima de hostigamiento, acoso o cualquier forma de violencia de índole sexual, podrás acudir ante cualquiera de las siguientes instancias:

- a) **Persona consejera:** Es un(a) servidor(a) público(a) con capacidades para orientar, acompañar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos de su denuncia y en su caso turnarla a la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y/o al Órgano Interno de Control, en un plazo no mayor a 3 días hábiles.

Para conocer el listado de Personas Consejeras puedes ingresar al micrositio "Ética e integridad en Salud" en la página institucional de la Secretaría (ligas de interés) o consultar al Comité de Ética.



- b) **Comité de Ética.** Es el órgano colegiado de asesoría y orientación institucional en materia de ética pública y conflictos de intereses que recibe, tramita y emite las determinaciones correspondientes a las denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal o al Código de Conducta de la Secretaría de Salud; debe además cumplir con las obligaciones que establecen los protocolos especializados en materia de discriminación, acoso y hostigamiento sexuales.

Las denuncias ante el Comité de Ética deben hacerse por escrito a través de medios físicos o electrónicos y cubrir los siguientes requisitos:

- I. Nombre de la persona denunciante;
- II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
- III. Nombre y, de ser posible, el cargo de la persona servidora pública de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique, y
- IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del Ente Público, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

El Comité de Ética, en cualquier momento de la atención de las denuncias, podrá dar vista al Órgano Interno de Control, cuando advierta que existen elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, o que ponga en peligro la integridad de las personas.

- c) **Órgano Interno de Control.** Es la autoridad al interior de Secretaría de Salud encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como faltas administrativas no graves, los Órganos Internos de Control serán competentes para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

VI. Compromiso respecto al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.





Tenemos el compromiso de interpretar, aplicar y difundir el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual con pleno respeto a los Derechos Humanos y bajo los derechos, principios y postulados señalados en el numeral 7 del mismo, los cuales se enuncian a continuación:

- 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.

VII. Compromisos de la Secretaría de Salud para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Tenemos la convicción de actuar dentro del marco jurídico aplicable en la materia, a fin de que toda persona en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduzca de forma respetuosa, y se abstenga de realizar conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, por ello, en la Secretaría de Salud adoptamos los siguientes compromisos:

1. Aplicar y difundir el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
2. Reforzar las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Promover permanentemente los cursos en línea impartidos por la Secretaría de las Mujeres.
4. Capacitar y sensibilizar al personal de la Dependencia, en materia de prevención al hostigamiento sexual y acoso sexual.



Oficina del C. Secretario

5. Promover la denuncia de todas las formas de violencia en contra de las mujeres y facilitar el acceso a los mecanismos de denuncia.
6. Fortalecer al Comité de Ética y sensibilizar a sus integrantes sobre la importancia de su participación para generar un ambiente laboral de respeto y cordialidad.
7. Impulsar la participación de las personas consejeras y contar con el número necesario, establecido en el numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

VIII. Exhorto del C. Secretario de Salud para sumarse al compromiso de ¡Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual!

Es fundamental que en el Sector Salud se fomenten principios, valores y reglas de integridad que permeen no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito personal, que permitan cambiar el comportamiento de las personas servidoras públicas para crear un nuevo servicio público, libre de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia en cualquiera de sus formas, en el que se fomente un sano clima laboral y un ambiente de respeto.

Por lo anterior expuesto, exhorto a todo el personal de la Secretaría de Salud a sumarse al compromiso ¡Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual!

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente pronunciamiento entrará en vigor en la fecha de su firma.

SEGUNDO. Se deja sin efectos el Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Salud", firmado el 28 de septiembre de 2023.

En la Ciudad de México, a 12 de noviembre de 2025.

EL SECRETARIO DE SALUD

 **DR. DAVID KERSHENOBICH STALNIKOWITZ**

