

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y A CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS, AL INTERIOR DE LOS SERVICIOS DE SALUD DE SAN LUIS POTOSÍ

Motivación

Desde mediados del siglo pasado, nuestro país se ha adherido a diversos instrumentos internacionales en materia de derechos laborales que pugnan por eliminar, directa o indirectamente, la violencia en los espacios de trabajo, como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto de San José.

La violencia en el ámbito laboral puede tomar distintas formas, como el acoso y el hostigamiento sexual. Las mujeres son las más afectadas a estas prácticas, ya que se trata de manifestaciones inmersas en un contexto de desigualdad, discriminación y violencia de género, lo que se demuestra incluso en nuestra institución con el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales de San Luis Potosí 2017.

Como parte del compromiso internacional en materia de género, México suscribió en 1995 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), en la cual se explica que la violencia contra las mujeres comprende el abuso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en cualquier otro lugar. De acuerdo con este instrumento, los Estados Partes deben adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de las mujeres de cualquier forma que atente contra su integridad física, psíquica o moral.

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 1° la prohibición de discriminar por cualquier razón que atente contra la dignidad humana, como el género, mientras que el artículo 4° reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y el numeral 123 consagra el principio de dignidad en el trabajo.

En igual orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo prohíbe la existencia de condiciones de discriminación y regula el hostigamiento y el acoso sexual, estableciendo como causa de rescisión de la relación laboral la comisión de estas conductas contra cualquier persona en el lugar de trabajo, lo que se determina de forma similar en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y en la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.

En nuestra entidad federativa, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado incluye al hostigamiento y al acoso como formas de expresión de la

violencia sexual contra las mujeres que pueden ocurrir en los espacios de trabajo. Ambas manifestaciones se exteriorizan en conductas sexuales con fines lascivos; sin embargo, la diferencia entre una y otra estriba en que en el hostigamiento existe una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, mientras que el acoso generalmente ocurre entre personas del mismo nivel jerárquico o proviene de personal subordinado.

En San Luis Potosí el hostigamiento y el acoso sexual son conductas sancionadas por el orden jurídico. Ambas son consideradas como delitos en el Código Penal del Estado con pena de prisión de hasta por tres años. Asimismo, su comisión por personas servidoras públicas constituye una falta administrativa generadora de responsabilidad, de acuerdo con la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, pudiendo resultar en la inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

A su vez, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública establecen que las personas servidoras públicas deben conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad. Por el contrario, hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras y compañeros de trabajo o a personal subordinado es una forma de transgredir esta norma.

Aunado a lo anterior, el 20 de agosto de 2019 se publicó en el Periódico Oficial del Estado el Código de Ética para las y los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí, el cual dispone que las personas servidoras públicas deben conducirse con profesionalismo y respeto a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y personal subordinado.

Estas disposiciones se refuerzan con el Código de Conducta para las y los Servidores Públicos de los Servicios de Salud de San Luis Potosí, que instruye a las trabajadoras y trabajadores de la dependencia a actuar con dignidad y respeto, promoviendo las buenas costumbres, respetando las diferencias de género, capacidad, edad, religión, creencias, origen o nivel jerárquico.

Como parte del seguimiento puntual a la debida actuación de las personas servidoras públicas que laboran en los Servicios de Salud, el organismo cuenta con el Órgano Interno de Control y con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, con el propósito de informar, orientar y canalizar cualquier situación que se presente en el ejercicio de la función pública, incluyendo la comisión de conductas de violencia en el ambiente laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Por otro lado, los Servicios de Salud cuentan con el Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo es coadyuvar en la formulación de estrategias y ser un órgano de asesoría en casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en la dependencia. Además, el organismo tiene el compromiso de incluir dentro de su estructura orgánica a su Unidad para la Igualdad de Género, cuya finalidad

es transversalizar la perspectiva de género en el ámbito de la cultura institucional y en los programas que se instrumentan con la población.

Tanto el Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, como la Unidad para la Igualdad de Género, son clave en la implementación del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado, el cual es un instrumento jurídico esencial para prevenir, atender e investigar con perspectiva de género este tipo de conductas.

El hostigamiento y el acoso sexual laceran gravemente la dignidad de las personas. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación y violencia contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria. En este contexto, el 21 de junio de 2017 la Secretaría de Gobernación emitió la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en seis municipios de San Luis Potosí, que a la fecha continúa vigente, siendo una de sus medidas la enunciación de mensajes de cero tolerancia ante la comisión de conductas violentas en contra de las mujeres.

Con base en lo expuesto, los Servicios de Salud, a través de mi representación, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 14, fracción XXII, de nuestro Reglamento Interior, hacen explícito el **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y A CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS, AL INTERIOR DE LOS SERVICIOS DE SALUD DE SAN LUIS POTOSÍ:**

De forma enunciativa mas no limitativa, en esta dependencia están prohibidas las conductas que se enlistan a continuación:

1. 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.
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 quien lo recibe.
3. 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.
4. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
5. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de carácter sexual.

6. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar propuestas de carácter sexual.
7. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sea de manera presencial o a través de cualquier medio de comunicación.
8. Condicionar la presentación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
9. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
10. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
11. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin su consentimiento expreso.
12. Exhibir en el 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.
13. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
14. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
15. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
16. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

La comisión de estas conductas, así como la omisión de actuar por parte de las autoridades responsables, puede configurar sanciones de naturaleza laboral, administrativa, penal y civil, por lo que se exhorta a todas las personas que integramos los Servicios de Salud de San Luis Potosí a cumplir con la obligación de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación, trato digno y respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

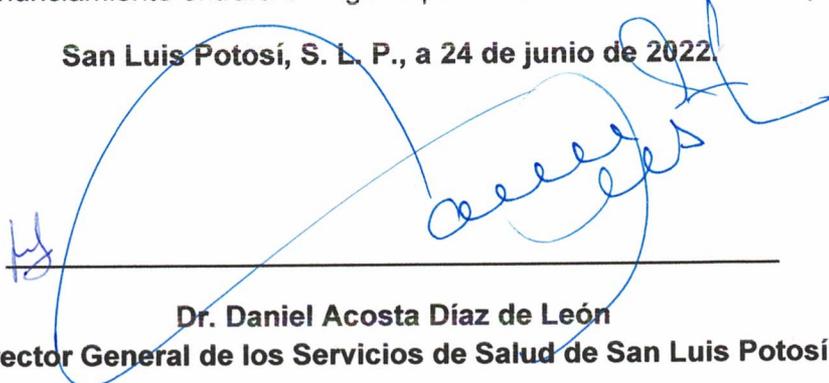
Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos.

El combate a la impunidad, la violencia, la desigualdad y la discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgredan la integridad y dignidad de las personas. Por ello, los Servicios de Salud asumen el compromiso activo de prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar todas las conductas de hostigamiento y acoso sexual o que generen condiciones de violencia en contra de las mujeres, o de cualquier persona, dentro de la institución.

Sabemos que, para transitar hacia una cultura de igualdad, el discurso más persuasivo es el ejemplo. Para eliminar la violencia en nuestros espacios laborales, el primer paso es reconocer que la participación de todas y todos es imprescindible.

El presente pronunciamiento entrará en vigor a partir de la fecha de su suscripción.

San Luis Potosí, S. L. P., a 24 de junio de 2022.



Dr. Daniel Acosta Díaz de León
Director General de los Servicios de Salud de San Luis Potosí