

## CERO TOLERANCIA AL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE LA VIVIENDA DEL ESTADO DE QUERÉTARO

Lic. Carlos Astudillo Suárez, Director General del Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro, en ejercicio de las facultades que me confiere el artículo 11 del decreto de creación del Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro, el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, y

### CONSIDERANDO

1. El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; de igual forma, establece la obligación para todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
2. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, consigna en el artículo 2 que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley y gozan de los mismos derechos; establece como obligación del Estado promover las normas, políticas y acciones para alcanzar la igualdad entre hombre y mujer, en todos los ámbitos, incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en planes y programas, y garantizar el respeto y protección a la persona y a los derechos humanos, promoviendo su defensa y proveyendo las condiciones necesarias para su ejercicio. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos y generar acciones afirmativas a favor de las personas en situación de vulnerabilidad, en los términos que establezca la Ley.
3. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus artículos 10 y 11, prevé que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para

asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y que adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

De igual forma, mediante la Recomendación General número 19 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) estableció que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho, por lo que consideró que ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; que es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

4. Que el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por México el 6 de julio de 2022, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Define violencia y acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y establece que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En su artículo 4, prevé que todos los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

5. Que el Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2021-2027 incluye la perspectiva de género como una perspectiva transversal, asumiendo como imperativo evitar cualquier tipo de desigualdad hacia las mujeres y las niñas, de tal forma que no vean agraviadas su calidad de vida y estado económico por disparidades relacionadas con el empleo, la seguridad, la

propiedad de la tierra, los cuidados que incluyen guarderías, el acceso al crédito y la educación, entre otras. En congruencia, establece como acción específica del Objetivo 1, del Eje Rector Paz y Respeto a la Ley, diseñar y gestionar modelos y programas para prevenir y contener la violencia doméstica y de género.

6. Que, en congruencia, y a fin de transversalizar la perspectiva de género en las acciones institucionales, a través de mi representación, El Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro, hace explícito su pronunciamiento de

## CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas:

- 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.
- 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.
- 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.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 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 cualquier medio de comunicación.
- 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 actos sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- 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.
- 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.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza.

En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos El Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Asimismo, El Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro, suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento y acoso por razón de género.

A fin de prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral se ha designado a la Lic. Verónica Villafaña Núñez como persona consejera y se ha instalado un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para prevenir y atender a las personas que lo soliciten por haber sufrido acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución.

También tenemos el firme compromiso de implementar el Protocolo para Prevenir y Atender el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, bajo los principios de respeto, protección y garantía de la dignidad humana, accesibilidad, perspectiva de género, enfoque interseccional, enfoque multicultural, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, celeridad, debida diligencia y no revictimización.

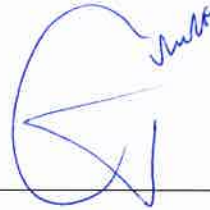
En este sentido, El Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro se compromete a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución y en toda la Administración Pública Estatal.

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 es imprescindible la participación de todas y todos.

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

Santiago de Querétaro, Qro., a 12 de noviembre de 2024

Atentamente



---

Lic. Carlos Astudillo Suárez  
Director General  
IVEQ