



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE SALUD

CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**

GUÍA DE ATENCIÓN INMEDIATA PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL A PERSONAL EN FORMACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALTO



CONTENIDO

1. PROEMIO
2. CONSIDERANDOS
3. OBJETIVO GENERAL
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. DEFINICIONES
6. DISPOSICIONES GENERALES
7. GUÍA DE ATENCIÓN INMEDIATA PARA EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL A PERSONAL EN FORMACIÓN
DE LA SECRETARÍA DE SALUD DE LA CIUDAD DE MÉXICO
8. ALGORITMO
9. REFERENCIAS




I. ANTECEDENTES

De acuerdo con la Recomendación General número 19 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), los comportamientos de acoso sexual y hostigamiento sexual pueden ser humillantes y pueden constituir un problema de salud y de seguridad, además de crear un ambiente hostil (OIT, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, por sus siglas en inglés) y la CEDAW identifican al acoso sexual como una forma de discriminación de género y como una forma específica de violencia contra la mujer cuando ésta es victimizada. El acoso sexual y hostigamiento sexual suponen acciones que representan una violación a varios derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación por razón del sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y el derecho a la salud (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

Recientemente, se han propuesto tres categorías de acoso sexual y hostigamiento sexual:

EL ACOSO DE GÉNERO




que se refiere al comportamiento verbal y no verbal que transmite hostilidad, objetificación, exclusión y menosprecio hacia la víctima;

ATENCIÓN SEXUAL NO DESEADA

la atención sexual no deseada, expresada a través de avances sexuales verbales o físicos que pueden incluir agresión;

COERCIÓN SEXUAL

Coerción sexual, similar al acoso quid pro, en el que se condiciona un trato favorable a cambio de la actividad sexual (*National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine*, 2018).





Estadísticamente, destaca el acoso sexual hacia la mujer por parte de hombres, sin embargo, más allá de que existan víctimas típicas, predomina la asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica, en el ámbito laboral, el grado de dependencia de un superior para la formación, en el ámbito educativo, y la vulnerabilidad general del individuo. Se ha considerado que la manifestación del acoso sexual hacia mujeres es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación, con sustento en los estereotipos, roles de género y con base en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, y por lo tanto se considera una forma de violencia de género.

Ciertos factores personales y organizacionales pueden propiciar el hostigamiento sexual y acoso sexual. Entre los personales se encuentran el desconocimiento de los derechos propios, la ignorancia de los mecanismos de denuncia, la baja autoestima, la carencia de redes de apoyo o que éstas sean muy débiles, y el antecedente de haber sido víctima de acoso sexual y hostigamiento sexual. Los factores organizacionales que predisponen actos y comportamientos de acoso y hostigamiento sexual son la falta de una política declaratoria de cero tolerancia a este tipo de comportamientos, una cultura organizacional discriminatoria o violenta, una estructura que reproduce sistemáticamente el machismo y las relaciones patriarcales, la ausencia de mecanismos claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de acoso y hostigamiento sexual, y el bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención a la violencia de género.

El acoso sexual y el hostigamiento sexual repercuten de forma negativa en las condiciones de aprendizaje y desarrollo profesional, y perjudica el ambiente educativo, pues alteran el entorno, creando uno hostil y de tensión que puede posteriormente afectar el equilibrio personal, con consecuencias sobre la salud y el rendimiento. La percepción de cualquier tipo de maltrato, incluyendo el acoso sexual y el hostigamiento sexual durante la etapa de formación, conlleva implicaciones serias para el estudiante, siendo perjudicial tanto en su desarrollo personal como en su profesión.



Estudios demuestran que ser sujeto a maltrato produce el efecto contrario a motivar el aprendizaje, incentivar el trabajo durante un largo periodo de tiempo y promover una buena atención y cuidado del paciente. La percepción negativa del proceso de formación en medicina corre el riesgo de corroer el sentido de altruismo, empatía y entusiasmo para la profesión. Esto resulta alarmante de manera que las actitudes adquiridas durante el proceso de formación, determinan e influyen en gran medida los valores del futuro médico (Gan et. al., 2014).

Se debe abordar el fenómeno de la violencia, el acoso sexual y hostigamiento sexual, desde una perspectiva que permita la comprensión de su origen como la convergencia de diversos factores. Se debe trabajar por crear una cultura de salud educativa y laboral, a través de la promoción del autocuidado y la autogestión de las emociones, y la prevención de factores de riesgo psicosocial; con base en la premisa de que la salud integral incide en el desempeño y el entorno, y viceversa. Desde las instituciones, podemos tomar pasos concretos para reducir el acoso y hostigamiento sexual, generando cambios en el sistema, con el fin de demostrar la seriedad con la que se toma este fenómeno y haciendo hincapié en la reflexión y en la escucha de aquellos quienes valientemente denuncian sus experiencias. Es responsabilidad de todos eliminar el acoso sexual y hostigamiento sexual, y el momento para actuar es ahora.

El 10 de diciembre de 2021 fue **publicado en la Gaceta Oficial** el *Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México*



II. PROEMIO

DR. FRANCISCO J. GARRIDO LATORRE, Director General de Diseño de Políticas, Planeación y Coordinación Sectorial, en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, con fundamento en los Artículos 3º, fracción X y 5º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8º apartado A numerales 1 y 8º de la Constitución Política de la Ciudad de México; 13º, apartado B fracción I, de la Ley General de Salud; 17º, fracción XX y 103º, de la Ley de Salud de la Ciudad de México; 40º fracciones XVI, XXIII Y XXIV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México y 219º, fracciones XXIV, XXVI y XXXI, del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, y

III. CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en la propia Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de manera que, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos. Por otra parte, establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

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, (Recomendación general Núm. 12, Octavo período de sesiones (1989) y Recomendación general Núm. 19 (1992), 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 sobre la violencia y el acoso (Convenio 190) de la OIT, ratificado por el Estado Mexicano, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; en esta última se incluye el acoso sexual. Además, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Que a su vez la Constitución Política de la Ciudad de México prevé que en la Ciudad se debe garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción alguna y que queda prohibida toda forma de discriminación, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define a la violencia laboral y docente, como la modalidad de violencia que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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 contra la igualdad; en dicha modalidad también se incluye el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México señala que corresponde a las dependencias, órganos, entidades de la Ciudad de México y a las Alcaldías, fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Que de conformidad con la Ley de Salud de la Ciudad de México compete al Gobierno de la Ciudad, a través de la Secretaría de Salud, planear, operar y evaluar las actividades tendientes a la formación de los recursos humanos que se requieran para la satisfacción de las necesidades de la Ciudad, en materia de salud. Asimismo, dicho ordenamiento jurídico establece que la operación de los programas de internado de pregrado, de residencias médicas y de la prestación del servicio social correspondientes en los establecimientos de salud, se llevarán a cabo de acuerdo con los lineamientos establecidos por cada una de las instituciones de salud y lo que determinen las autoridades sanitarias competentes.



Que el Reglamento Interno para el Ingreso, Permanencia y Egreso de las Médicas y Médicos Residentes en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, señala que son derechos de las médicas y los médicos residentes, formar parte del proceso enseñanza- aprendizaje, de conformidad con el programa académico y el programa operativo, bajo la dirección, asesoría, supervisión y compromiso académico de los profesores, en un ambiente de respeto y consideración, además de que queda estrictamente prohibido para las médicas y los médicos residentes incurrir en actos de violencia, amenazas, injurias o maltrato en contra de terceros; y no se aceptarán ni tolerarán conductas contra el personal en formación de menor o mayor grado académico, ni contra el personal de la Secretaría, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 23 de enero de 2023.

Que la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica, señala que las unidades médicas receptoras de residentes deben contar con procedimientos documentados para la atención de incidencias que involucren a médicos residentes durante el desarrollo de las actividades correspondientes a su formación y que los médicos residentes deben recibir educación de posgrado en un ambiente de equidad, igualdad y respeto a sus Derechos Humanos.

Que la Norma Oficial Mexicana NOM-009-SSA3-2013, Educación en Salud. Criterios para la utilización de los establecimientos para la atención médica como campos clínicos para la prestación del servicio social de medicina y estomatología, menciona que las instituciones de salud deben atender de inmediato las denuncias o quejas del pasante, por actos u omisiones que afecten la prestación del servicio social o pongan en riesgo la integridad física del pasante en el campo clínico, a fin de implementar las medidas oportunas para su solución.

Que la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-033-SSA3-2022, Educación en salud. Criterios para la utilización de los establecimientos para la atención médica como campos clínicos para ciclos clínicos e internado de pregrado de la licenciatura en medicina, refiere que es necesario fortalecer la vinculación entre instituciones educativas e instituciones de salud en el proceso de formación de médicos en el país para garantizar un ambiente de seguridad y respeto a los derechos de los internos de pregrado, con la asesoría y seguimiento permanente durante todo el proceso formativo.



Que los Lineamientos Generales para Internado Médico de Pregrado en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México señala que los/as internos/as de pregrado tienen derecho a: I. Recibir un trato digno y respetuoso, libre de cualquier tipo de violencia física, verbal o emocional, por parte de todo el personal de la Unidad, incluyendo personal adscrito y en formación. II. Contar con ambientes educativos para la práctica clínica y actividades académicas, libres de violencia, acoso, burnout y cualquier tipo de maltrato. III. Quejarse por escrito ante la Coordinación de Internado de cualquier trato injustificado, acoso o abuso perpetrado por personal de la Unidad, incluyendo personal adscrito y en formación, sin recibir represalias...” publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 23 de enero de 2023.

Que el 10 de diciembre de 2021 fue publicado en la Gaceta Oficial el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México el cual tiene como objetivo establecer las directrices para la prevención, atención y erradicación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las unidades administrativas y hospitalarias que integran la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

Que en razón de todo lo anterior y con el objeto de establecer las bases de atención inmediata en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual hacia personal en formación en la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, en virtud de las atribuciones señaladas en materia formación de recursos humanos para la salud, la Dirección General de Diseño de Políticas, Planeación y Coordinación Sectorial, a través de la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación, ha tenido a bien expedir la siguiente:



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE SALUD

CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**

GUÍA DE ATENCIÓN INMEDIATA PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL A PERSONAL EN FORMACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD DE LA CIUDAD DE MÉXICO



IV. OBJETIVO GENERAL

Establecer las bases de actuación inmediata para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual hacia personal en formación en las unidades sectorizadas y la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Salvaguardar la dignidad y la integridad física y emocional de la víctima de acoso sexual y hostigamiento sexual.
2. Definir mecanismos para orientar ante las autoridades competentes a la víctima de acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de evitar la revictimización y garantizar el acceso a la justicia.
3. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las unidades sectorizadas y la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México y de la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación que deben conocer los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
4. Contribuir a la erradicación de la normalización y la impunidad de los fenómenos de acoso sexual y hostigamiento sexual dentro de las sedes de campos clínicos para ciclos clínicos, internado médico de pregrado, servicio social y residencias médicas.
5. Crear ambientes educativos inclusivos, diversos y respetuosos, que fomenten la equidad racial y de género; la mayor cooperación; los comportamientos profesionales y respetuosos en todos los niveles; y en los que se construyan ambientes educativos positivos con base en la seguridad y la dignidad.



VI. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Guía, se entenderá por:

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;

Ciclos clínicos: Al ciclo académico del plan de estudios de las licenciaturas del área de la salud que se cursa en campos clínicos;

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas en formación en la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México;

DFAMI: La Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación;

Guía: La Guía de atención inmediata para el hostigamiento sexual y acoso sexual a personal en formación en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México;

Hostigamiento sexual: 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;

Internado Médico de pregrado: Al ciclo académico teórico-práctico que se desarrolla en campos clínicos y forma parte del plan de estudios de la licenciatura en medicina;

Médico Residente: Al profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia;

Pasante: Estudiante de las licenciaturas de la salud de una institución educativa que ha cumplido los créditos académicos exigidos en el plan de estudios y cuenta con la constancia de adscripción y aceptación expedida por la Secretaría de Salud para realizar el servicio social;



VI. DEFINICIONES

Personal en formación: A los recursos humanos para la salud que se encuentran en formación en la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México y que se encuentran inscritos en una institución de educación superior, que cumplen con los requisitos académicos, administrativos y jurídicos para realizar ciclos clínicos, internado médico de pregrado, servicio social o residencia médica;

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

Queja: Escrito firmado que presenta la presunta víctima narrando los hechos relacionados con conductas que pueden ser consideradas hostigamiento sexual y acoso sexual;

Residencia médica: Al conjunto de actividades académicas, asistenciales y de investigación que debe cumplir el personal que cursa una especialidad médica dentro de las unidades médicas receptoras de residentes reconocidas como sede o subsede, durante el tiempo establecido en los programas académico y operativo;

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

SEDESA: La Secretaría de Salud de la Ciudad de México;

SEPAVIGE: Los Servicios Especializados de Prevención y Atención de la Violencia de Género en los nosocomios que integran la red hospitalaria de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, y

Servicio social: Al trabajo de carácter temporal con o sin retribución, que ejecutan y prestan los pasantes en interés de la sociedad y del Estado.



VII. DISPOSICIONES GENERALES

La presente Guía es de observancia obligatoria para las y los Directores, Jefes de Enseñanza, Profesores titulares, Coordinadores de Internado de Pregrado, Coordinadores enfermería y personal que tenga a su cargo personal en formación.

La aplicación de la presente Guía deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones administrativas que la Dirección General de Prestación de Servicios Médicos y Urgencias debe observar en los procedimientos para el abordaje de los casos a través del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

Las unidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos del personal en formación, especialmente cuando éste sea víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las unidades sectorizadas y la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

La información que se obtenga, genere o resguarde por las unidades de salud, así como por la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación con motivo de la aplicación de la presente Guía, será tratada y estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

En la interpretación y aplicación de la Guía se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- b) Cero tolerancia a la violencia de género
- c) Perspectiva de género
- d) Protección a los Derechos Humanos
- e) Confidencialidad
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad
- g) Prohibición de represalias
- h) Integridad personal
- i) No revictimización
- j) Transparencia
- k) Celeridad en el proceso



VIII. GUIA DE ATENCIÓN INMEDIATA

1. La o el estudiante de ciclos clínicos de medicina, internado médico de pregrado, servicio social o residencias médicas víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, deberá acudir a la/el Jefe de Enseñanza e Investigación de la unidad para expresar su queja. En caso de que la víctima exprese su queja a otra autoridad de la unidad, esta última deberá canalizar con la/el Jefe de Enseñanza e Investigación.

La/el Jefe de Enseñanza e Investigación debe, en todo momento:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y de acoso sexual
 - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona
 - d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad
 - e) Comunicar a la víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada
 - f) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar
 - g) Utilizar comunicación asertiva
2. Identificar si la víctima se encuentra en ese momento expuesta a la persona acusada y tomar las medidas inmediatas adecuadas para brindar soporte a la víctima, tales como:
 - Retirar a la víctima de la exposición ¹
 - Referir a la víctima a un servicio de urgencias psiquiátricas en caso de requerirse
 3. Acompañar a la víctima en la narrativa de los hechos por escrito y con su firma. En caso de que la víctima no se encuentre en condiciones de narrar los hechos por escrito, elaborar un documento con los hechos referidos por la víctima, con firma de la/el Jefe de Enseñanza e Investigación.
 4. Notificar inmediatamente³ por escrito a la Dirección del hospital el caso de hostigamiento y/o acoso sexual (adjuntar narrativa escrita de los hechos).

1. En acuerdo con la Dirección la unidades sectorizadas y la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México , toda vez que la persona acusada se encuentre en la unidad. La temporalidad podrá extenderse conforme lo recomienden los SEPAVIGE que valoren a la víctima.

2. Referir a unidad hospitalaria con este tipo de servicios, sin importar si no pertenece a la red de hospitales de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México

3. La notificación a la Dirección del hospital debe emitirse en un lapso menor o igual a 24 hrs posteriores a la recepción de la queja o del hecho de hostigamiento y/o acoso sexual



VIII. GUIA DE ATENCIÓN INMEDIATA

5. La Dirección del Hospital deberá iniciar el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, y elaborar el Acta de hechos correspondiente, en donde se hagan constar los hechos y las acciones tomadas para su atención.
6. Notificar inmediatamente⁴ vía telefónica y mediante oficio dirigido a la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación el caso de hostigamiento y/o acoso sexual, así como las acciones tomadas y los pasos a seguir por las autoridades del hospital, junto con copia de la narrativa escrita y firmada por la víctima.
7. Canalizar inmediatamente⁵ a la víctima a la unidad de Servicios Especializados de Prevención y Atención de la Violencia de Género (SEPAVIGE) del hospital, o a los servicios del hospital más cercano disponible.⁶
8. En caso de estudiantes de ciclos clínicos, internado de pregrado y servicio social, se deberá notificar a la brevedad⁷ vía telefónica y mediante oficio dirigido a la coordinación de internado de la institución educativa de procedencia de la víctima el caso de hostigamiento y/o acoso sexual, así como las acciones tomadas y los pasos a seguir por las autoridades del hospital, junto con copia de la narrativa escrita y firmada por la víctima.
9. Hacer llegar a la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación, copia del código violeta enviado al Comité para la Prevención, Atención Sanción y Erradicación del hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como de todos los documentos derivados de las acciones tomadas al respecto por la unidad hospitalaria y poder informar de las acciones tomadas cuando el caso sea sesionado ante el Comité.
10. Acordar con la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación, fecha y hora para citar a la víctima en las instalaciones de nivel central de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.
11. Dar seguimiento interno al caso y a la evolución de la víctima y notificar mediante oficio dirigido a la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación 10 días hábiles después de la recepción de la queja de hostigamiento y/o acoso sexual.

4. La notificación a la Dirección de Formación, Actualización Médica e Investigación debe emitirse en un lapso menor o igual a 24 horas posteriores a la recepción de la queja de hostigamiento y/o acoso sexual.

5. La canalización a SEPAVIGE del hospital debe emitirse en un lapso menor o igual a 24 hrs posteriores a la recepción de la queja de hostigamiento y/o acoso sexual.

6. *En caso de no contar con SEPAVIGE disponibles en la unidad para poder canalizar a los de la unidad disponible más cercana en un lapso menor o igual a 36 horas posteriores a la recepción de la queja de hostigamiento y/o acoso sexual, se deberán poner en contacto con la DFAMI para realizar las gestiones pertinente con el área Responsable de la Actividad Institucional de Prevención de la Violencia y Combate a la Discriminación Igualdad de Género en Salud

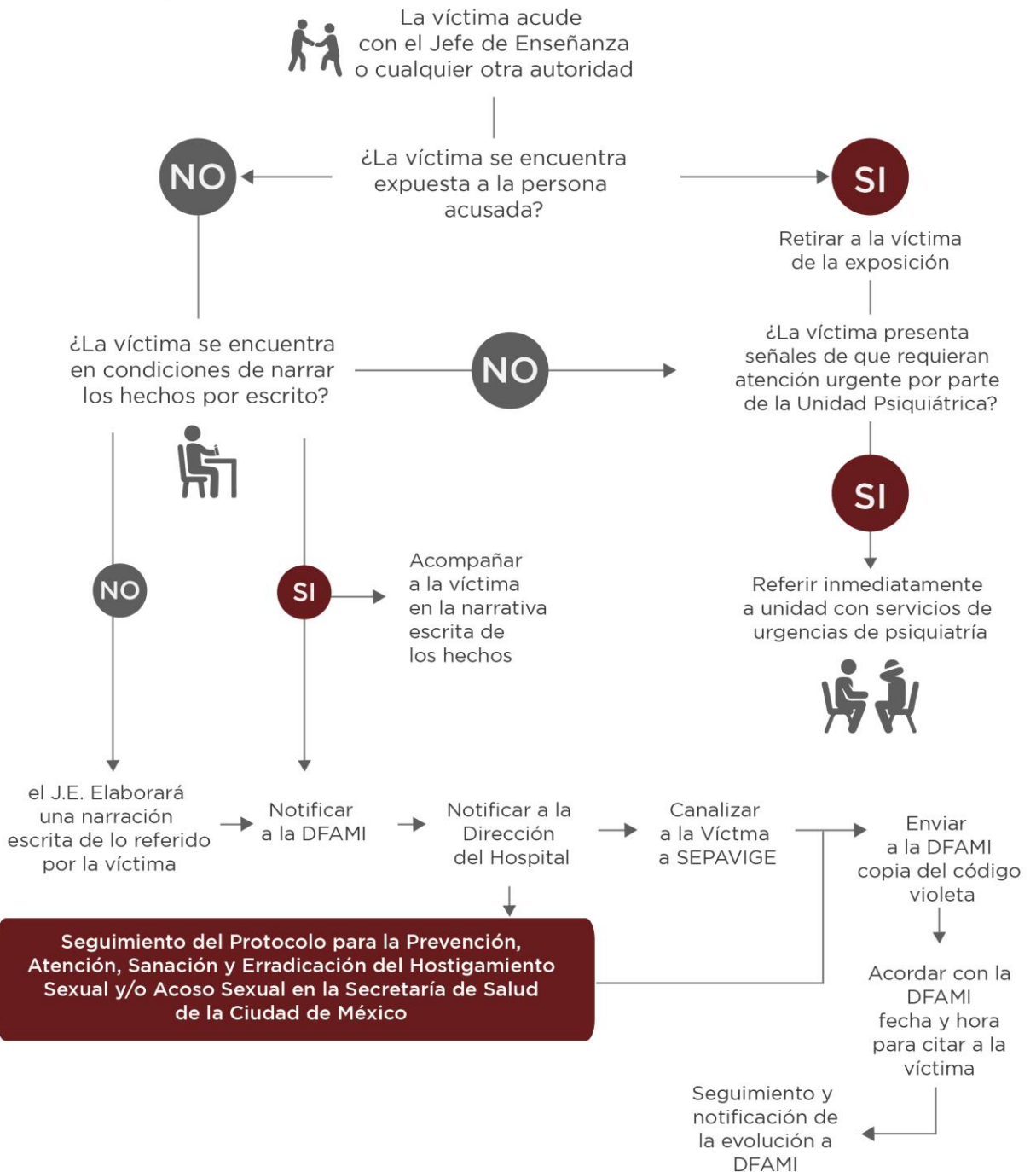
7. La notificación a la institución educativa debe emitirse en un lapso menor o igual a 48 horas posteriores a la recepción de la queja de hostigamiento y/o acoso sexual.



IX. ALGORITMO



RECEPCIÓN DE QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL





X. REFERENCIAS

1. Castellanos Suárez, V., & Lara Romero, L. (2021). LAS CIENCIAS Administrativas: Actores, Gobernanza, Gestión E Innovación Con Enfoque Integral Para El Desarrollo Empresarial (pp. 75 - 133). Sello Editorial UNAD.
2. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. El hostigamiento o acoso sexual. Ilo.org. Recuperado en 18 julio 2022, desde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf.
3. Gan, R., & Snell, L. (2014). When the Learning Environment Is Suboptimal. *Academic Medicine*, 89(4), 608-617. Recuperado en 18 julio 2022, desde <https://doi.org/10.1097/acm.000000000000172>
4. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. doi: <https://doi.org/10.17226/24994>.
5. OIT. (2002). *Diretrizes marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*.
6. OIT. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: cuadernos de trabajo del participante (2nd ed.)*.
7. Organización Mundial de la Salud. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores*. (pp. 26 - 33).
8. Pérez Bilbao, J., & Sancho Figueroa, T. (1999). *Acoso sexual en el trabajo*. Documentacion.fundacionmapfre.org. Recuperado en 18 julio 2022, desde <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1031690.do>.
9. Reyes Arellano, Wulfrano Antonio, Ramírez Grycuk, Ma Teresa, Ponce de León Castañeda, María Eugenia, & García García, Juan José. (2019). Maltrato en el pregrado de la Facultad de Medicina de la UNAM. *Investigación en educación médica*, 8(30), 18-29. Recuperado en 20 julio 2020, desde <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.30.1773>
10. Secretaría del Trabajo y la Previsión Social. (2017). *Protocolo de acción frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana*. Recuperado en 18 julio 2022, desde https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
11. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*, (28-05-2021). Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
12. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Asamblea General de las Naciones Unidas, (18-12-1979). Disponible en: https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=395&depositario=0



13. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”. Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, (09-06-1994). Disponible en:
https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=530&depositario=
14. Convenio sobre la violencia y el acoso. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, (21-06-2019). Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
15. Constitución Política de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, (02-06-2022). Disponible en:
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf
16. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, (29-04-2022). Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
17. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, (10-06-2022). Disponible en:
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_8.1.pdf
18. Ley de Salud de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, (09-08-2021). Disponible en:
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_SALUD_DE_LA_CIUADAD_DE_MEXICO_1.pdf
19. Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica. Diario Oficial de la Federación, (17-06-2022). Disponible en:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5655486&fecha=17/06/2022#gsc.tab=0
20. Norma Oficial Mexicana NOM-009-SSA3-2013, Educación en Salud. Criterios para la utilización de los establecimientos para la atención médica como campos clínicos para la prestación del servicio social de medicina y estomatología. Diario Oficial de la Federación, (07-08-2014). Disponible en:
http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5355595&fecha=07/08/2014#gsc.tab=0
21. Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-033-SSA3-2022, Educación en salud. Criterios para la utilización de los establecimientos para la atención médica como campos clínicos para ciclos clínicos e internado de pregrado de la licenciatura en medicina. Diario Oficial de la Federación, (17-06-2022). Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5655487&fecha=17/06/2022#gsc.tab=0
22. Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, (10-12-2021). Disponible en:
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/10d6cc3a784f8d1387bf4e9842604733.pdf
23. Reglamento y Lineamiento



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE SALUD

CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**