



PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL PUERTO CHIAPAS, S.A. DE C.V.

En cumplimiento a lo señalado en el numeral 12 inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero del 2020, se emite el presente Pronunciamiento.

CONSIDERANDO

En el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que 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 también deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belém Do Pará" en nuestro país condenan todas las formas de violencia contra la mujer y por lo que el país está comprometido a adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

En 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.

En las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reconoce en las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, formas de violencia que dañan la autoestima salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas, impidiendo su desarrollo y atentando contra su dignidad y además contempla el establecimiento de medidas a fin de prevenir, atender sancionar y erradicar estas conductas.

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.



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 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 del 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, y que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado el 03 de enero de 2020, tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Con base en lo anteriormente expuesto, la Administración del Sistema Portuario Nacional Puerto Chiapas, S.A. de C.V., emite el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO

"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL"

Esta Administración del Sistema Portuario Nacional Puerto Chiapas, S.A. de C.V., manifiesta absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que, asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de "Cero Tolerancia" al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad, que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que nuestra constitución establece como un derecho humano inalienable.

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual, se constituyen como conductas impropias que son consideradas por quien las recibe como humillaciones, agresiones y rechazos, que van en contra de su derecho a la libertad, por lo que, el Órgano Interno de Control deberá





vigilar las responsabilidades administrativas a que hayan lugar, e impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativa, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016, en su artículo 75 que señala:

En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Expresamos nuestra seguridad y compromiso de actuar en el marco normativo vigente, con apego al Código de Conducta de la Entidad, al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022, Capítulo V Reglas de Integridad, Fracción I. Actuación, desempeño y cooperación con la integridad que señalan:

"Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública".

De conformidad con el artículo 13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

El 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.

El 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.

Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el Martes 8 de febrero de 2022, **CAPÍTULO II PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO, Artículo 5. Respeto a los derechos humanos**, la cual señala:

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





Fracción IV. Realizar o tolerar actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

- 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 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, 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.

Promoviendo esta regla, se busca asegurar que el personal que labora en esta Entidad, personas prestadoras de servicio social y usuarios sean tratado con respeto, y que las autoridades actuemos como vigilantes y guardianes, por ello se capacitará a todo el personal en esta materia, se difundirán infografías relativas al tema y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Así mismo se difundirá el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al personal que laboran en esta Entidad, para que conozcan y puedan conducirse acorde a la regla de integridad sobre el comportamiento digno en sus funciones.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de esta Administración del Sistema Portuario Nacional Puerto Chiapas, S.A. de C.V., tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme a los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos e Implementar Acciones que Favorezcan su Comportamiento Ético, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

La atención y seguimiento de las denuncias, se realizará conforme al **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;**

Capítulo III. De la Atención.

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Sección Primera.

Vías e instancias competentes.

Art. 23. 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;
- 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.

Art. 24. 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.





Art. 25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda

Atención especializada (Consejera o Consejero)

Art. 26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, 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.

Art. 27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Capítulo IV.

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

De la atención ante el Comité

Art. 28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Art. 29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.





Art. 30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de 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.

Art. 31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la 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 prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Art. 32. 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.

Art. 33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda

De la atención ante la autoridad investigadora (OIC)

Art. 34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias;
- y
- b) Por parte del Comité.

Art. 35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y 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.

Art. 36. 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.





En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Art. 37. *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.*

Art. 38. *La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.*

Art. 39. *La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse 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.*

Art. 40. *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.*

Nos comprometemos a interpretar y aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con pleno respeto de los derechos, y bajo los principios establecidos en el numeral 7 de este Protocolo;

- 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.

Exhortamos a todo el personal de la Entidad a apropiarse de los ideales de nuestro Pronunciamiento de Cero Tolerancia Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a desempeñarse con estricto apego a los valores, principios y reglas de integridad que marca el Código de Conducta Interno.





Esta Entidad se compromete a erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Atentamente

El Director General de la Administración del Sistema Portuario Nacional Puerto Chiapas, S.A. de
C.V.,

Tapachula Chiapas, a 24 de junio del 2025.



