



PRONUNCIAMIENTO DE “CERO TOLERANCIA” AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CINTALAPA

Con fundamento en los artículos 60, párrafo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 2 fracción I, 28 fracción III, 31, fracciones XXXIII y XL de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas; 15, fracciones I y XXXIII del Reglamento Interior vigente de la secretaria de la Honestidad y Función Pública; 1, 4, 7 y 12, inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, vigente; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y las garantías para su protección; asimismo impone la obligación a todas las autoridades para que en el ámbito de sus competencias, promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan la ley.

Que la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), son los tratados internacionales más importantes suscritos por el Estado Mexicano, los cuales garantizan los derechos humanos de las mujeres.

Por su parte, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevé el establecimiento de medidas para su cumplimiento, mismas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Esta Ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.





Así también, en el artículo 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala que las autoridades correspondientes garantizaran 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 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 hostigamiento sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

En este contexto, es importante tener presente que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas que atentan con el derecho a la igualdad, el primero hacia las personas con las que se tiene una relación de subordinación con motivo del empleo, y el segundo en un ejercicio indebido de poder, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y, a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Que el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, rige la conducta de los servidores públicos adscritos a las Dependencias, Entidades y Órganos Desconcentrados de la Administración Pública del Estado; estableciendo los Principios de Observancia General de: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad y equidad.

Que el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 136 con fecha 11 de noviembre de 2020, uno de sus objetivos es establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

En ese tenor, conforme al artículo 12, inciso a) del citado Protocolo, una de las medidas que establece, es la emisión de un Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante el hostigamiento sexual y acoso sexual, por parte de las autoridades de toda Institución Pública, medida que busca inhibir y alertar sobre esas conductas.





El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa se pronuncia por la **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS' DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**, y manifiesta absoluto rechazo a comportamientos que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que asume el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia frente a estas conductas, así como de cualquier forma de violencia contra las personas, con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética que debe regir a las personas servidoras públicas y garantizar el derecho a una vida libre de violencia.

DEFINICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

El artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vidas Libre de Violencia, define al hostigamiento sexual y acoso sexual, de la siguiente manera:

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.

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 aun estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La diferencia entre acoso sexual y hostigamiento sexual es muy sutil: el acoso se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. Mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

El hostigamiento sexual y acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres, si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.





CONDUCTAS QUE VULNERAN LAS REGLAS DE COMPORTAMIENTO DIGNO E INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o, a través de expresiones del cuerpo.
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- III. Hacer regalos; otorgar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus intenciones o intereses sexuales, o de un tercero o terceros.
- V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o hace uso del sanitario.
- VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores o aplicar medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que el usuario, estudiante o solicitante accede a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia la otra persona, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- X. 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.
- XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- XII. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- XIII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre vida personal, siempre que exista inconformidad manifiesta o se causa incomodidad.
- XIV. 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.
- XV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- XVI. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.





La prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

INFORMACIÓN SOBRE LOS MECANISMOS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

Paso 1.- Si eres víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual o cualquier forma de violencia de índole sexual, podrás acudir ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses (CEPCI):

- a) Persona consejera.
- b) Comité.
- c) Órgano Interno de Control.

COMPROMISO RESPECTO AL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

La secretaria de la Honestidad y Función Pública refrenda su compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo con pleno respeto de los Derechos Humanos y bajo los principios establecidos en el numeral 7, en el que se señala que se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

En el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa se tienen la obligación de conocer y aplicar lo estipulado en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto a los derechos humanos, principios y postulados siguientes:

- Cero tolerancias a las conductas de Hostigamiento sexual y acoso sexual
- Perspectiva de género
- Acceso a la justicia
- Pro persona
- Confidencialidad
- Presunción de inocencia
- Respeto, protección y garantía de la dignidad
- Prohibición de represalias
- Integridad Personal
- Debida diligencia
- No revictimización
- Transparencia
- Celeridad





Las personas servidoras públicas del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, tienen la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad, y la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos. La violencia y discriminación desmedida que existe en nuestro entorno, demanda un gran compromiso que solo será posible si eliminamos de nuestro actuar todas las conductas que trasgreden la integridad y dignidad de las personas, no hay discurso más persuasivo que el ejemplo y con ello se garantiza un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual.

Es por ello, que el personal del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa cuenta con el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses (CEPCI), para hacer llegar denuncias en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, siendo este el organismo colegiado que vigila el apego a los principios y valores contenidos en el Código de Conducta; así como la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el TecNM.

El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa refrenda su compromiso con la función que desempeña, para lo cual se requiere de personas servidoras públicas comprometidas con el respeto a los derechos humanos y a todas las personas sin distinción alguna.

En este contexto, se exhorta a todo el personal adscrito al Instituto Superior de Cintalapa, a sumarse al compromiso de CERO TOLERANCIA a las conductas de hostigamiento sexual, Y acoso sexual en el ámbito laboral, para fortalecer nuestras funciones como personas servidoras públicas, construyendo una cultura ética, de igualdad y no discriminación y contribuir a ser una mejor nación.

Cintalapa de Figueroa, Chiapas; 23 de junio de 2023.

ATENTAMENTE

*Excelencia en Educación Tecnológica®
"Ciencia y Tecnología al Servicio de la Comunidad"*

JUANA CRUZ CANCINO
DIRECTORA GENERAL DEL ITSC

