



Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 31, fracciones XXXIII y XL, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas; 7, fracciones IX y XXX, del Reglamento Interior vigente de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública; 15, fracciones I, II, III y X, 17 fracciones III, IV, y V del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas; 1, 4, 7 y 12, inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y en cumplimiento a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012, en Igualdad Laboral y no Discriminación; 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. En este sentido, todas las autoridades 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 prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

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 Belém do Pará), tratados que al haber sido celebrados por el Presidente de la República, y aprobados por el Senado, son Ley Suprema de la Nación, según lo establece el artículo 133 Constitucional, instrumento internacional y regional, de obligatorio cumplimiento de acuerdo a la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados del 23 de mayo de 1969, de Naciones Unidas.

Por su parte, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012, en Igualdad Laboral y no Discriminación, se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación que se tiene a nivel nacional, regional e internacional, enfocada a la consolidación en los tres niveles de gobierno y mejora en las relaciones de trabajo para propiciar e incidir al pleno respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas, de manera relevante a la dignidad de las personas, sobre la cual descansan todos los derechos humanos.

Norma que establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores, fijando las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

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, ya que atenta contra la dignidad de las personas, genera humillación e intimidación a las víctimas, afecta la salud e integridad, y viola derechos humanos, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa la comisión de estas conductas propiciadas por el machismo, los estereotipos culturales sobre la sexualidad, el abuso de poder y sobre todo, por una nula o débil cultura de la denuncia.

Por su parte, el Artículo 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala que las autoridades correspondientes garantizarán 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 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.

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 como Principios Constitucionales y Generales de Observancia General la 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 del 11 de noviembre de 2020, prevé como objetivos 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.



Conforme al numeral 12, inciso a), del Protocolo, con la finalidad de disuadir estas conductas, mediante su detección oportuna y prever su materialización en agravio de personas, establece acción consistente en emisión por los titulares de las Dependencias y Entidades de un pronunciamiento de “**Cero Tolerancia**” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, esto, al menos una vez al año, dirigido a los servidores públicos, dándole amplia difusión en los canales institucionales para su conocimiento y cumplimiento.

Siendo que la disciplina filosófica de la ética en el servicio público, es y debe de ser un instrumento transformador, guía de orientación, norma de conducta del quehacer y adecuado desempeño del servidor público, donde deben de destacar valores como la justicia, la dignidad, respeto, igualdad, honestidad, tolerancia y no discriminación, impulsando y fortaleciendo una cultura de respeto hacia los más altos valores éticos y derechos humanos en que debe sustentarse la gestión gubernamental, promoviendo invariablemente una cultura de prevención y de denuncia, con miras a garantizar derechos y libertades de todas las personas.

Siendo en este contexto en que se emite:

Pronunciamiento “Cero Tolerancia” a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de la Honestidad y Función Pública.

I.- Compromiso Cero Tolerancia

En el presente pronunciamiento, expresamos nuestro compromiso de “Cero Tolerancia” frente a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres y hombres, ya que estas conductas atentan contra la dignidad e integridad de las personas, por ello, serán atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría y canalizadas al área correspondiente para su debida investigación, para en su caso, fincar las responsabilidades administrativas correspondientes.

Conductas que además se encuentran tipificadas en los artículos 237 y 238 BIS, del Código Penal para el Estado de Chiapas, como delitos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

II.- Compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

La Secretaría de la Honestidad y Función Pública del Estado de Chiapas, reafirma su compromiso de “**Cero Tolerancia**” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, realizando todas y cada una de aquellas acciones y medidas preventivas, necesarias y eficaces para erradicar este tipo de conductas en el servicio público.

III.- Definición de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual



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

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.

Descripciones coincidentes con las enumeradas en los incisos a) y t) del numeral 6 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el periódico oficial del Estado 136 de fecha 11 de noviembre de 2020.

IV.- Conductas que vulneran las Reglas de Comportamiento Digno e Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

En la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, quedan prohibidas, las conductas que vulneran la Regla de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, previsto por el artículo 33, del Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, que de forma enunciativa más no limitativa se enlistan:

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos del cuerpo.
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o 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 deseos 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 acceda 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 su vida personal, siempre que exista inconformidad manifiesta o se cause incomodidad.
- XIV. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios o 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.

Prohibición que incluye a servidores públicos de base, eventual, de confianza, y público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y subcontratadas.

V.- Información Sobre los Mecanismos de Denuncia y Atención

En la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, ante la actualización de cualquiera de estas conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para la atención de la presunta víctima, dispone de los mecanismos de denuncia siguientes:

Paso 1.- Si eres víctima de hostigamiento sexual o Acoso Sexual o cualquier forma de violencia de índole sexual, se podrá acudir ante cualquiera de las siguientes instancias:

- a) Persona Consejera
- b) Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- c) Órgano Interno de Control

Para conocer el directorio de las personas consejeras y consejeros, deberá ingresar en la siguiente liga:

https://shyfpchiapas.gob.mx/comite_etica_prevencion/directorio_consejeros



La persona consejera auxiliará con la narrativa de los hechos de la denuncia y la turnará en un plazo no mayor a 3 días hábiles a la Secretaría Ejecutiva y/o al Órgano Interno de Control, o bien ante la Secretaría Ejecutiva del CEPCL, en las oficinas de la Unidad de Apoyo Administrativo, o a través de correo electrónico cepreci@shyfpchiapas.org.mx la cual deberá contener los siguientes datos:

- 1.- Nombre de la presunta víctima
- 2.- Breve relato de los hechos
- 3.- Datos de la persona servidora Pública involucrada
- 4.- En su caso, medios probatorios de la conducta
- 5.- Constar por escrito y estar firmada

La secretaria ejecutiva revisará la denuncia y en su caso de identificar la falta de algún elemento, y contactará a la persona para que se subsane en un plazo no mayor a 5 días hábiles de conformidad con el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

Si es a través de la persona consejera este, proporcionará un formato de primer contacto de Atención a víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, lo cual será turnado al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en un plazo no mayor a tres días hábiles de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

VI.- Compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

La Secretaría 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 de este, siendo los siguientes:

- 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.
- m) Celeridad.

VII.- Compromisos particulares de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública para erradicar las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

En esta Institución Pública, hay la convicción de actuar dentro del marco jurídico aplicable en la materia, a fin de que todo servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduzca de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, por ello se reitera los compromisos siguientes: capacitar a las personas servidoras públicas en temas para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género y acoso laboral; difundir el Código de Honestidad y Ética de la Secretaría; promover la cultura de la denuncia de la violencia contra las mujeres y los hombres; y todas aquellas que permitan que las personas servidoras públicas adopten la postura institucional y ética de “Cero Tolerancia” al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra las mujeres y hombres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, adoptándose al efecto los siguientes compromisos.

- 1.- Aplicar, Difundir y Promover la observancia del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 2.- Promover anualmente curso respecto a este tema
- 3.- Promover una cultura institucional de igualdad de género y clima laboral libre de violencia.
- 4.- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- 5.- Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 6.- Promover acciones que busquen facilitar a las Personas consejeras, los medios que le permitan llevar a cabo las funciones señaladas en el numeral 16 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 7.- Sensibilizar y capacitar al personal de la dependencia, en materia de prevención al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 8.- Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 9.- Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras.

10.- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

11.- Contar con el número necesario de las Personas consejeras.

12.- Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

13.- Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

VIII.- Exhorto de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública para sumarse al Compromiso de “Cero Tolerancia” a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

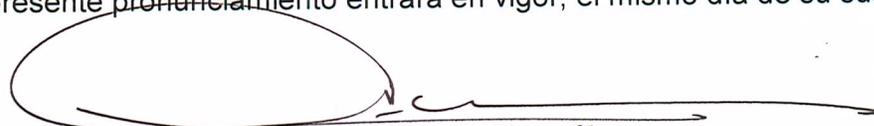
Esta Secretaría fomentará los principios, valores y reglas de integridad, que permeen no sólo en el aspecto laboral, sino también en las actividades diarias, en las relaciones familiares y amistosas que permitan modificar la visión de las personas servidoras públicas, libre de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier tipo de violencia, fomentando así un sano clima laboral y un ambiente de respeto.

Por ello, es que se **exhorta** a todos los servidores públicos de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública a sumarse al compromiso de **CERO TOLERANCIA a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual**, asumiendo todas las acciones necesarias y eficaces para prever la posible actualización de estas conductas.

Y se les invita a difundir y en su caso fomentar una cultura de denuncia de cualquier acto que atente contra la integridad y dignidad de las personas, y violente el derecho humano a la igualdad y la no discriminación.

Transitorio:

Único. - El presente pronunciamiento entrará en vigor, el mismo día de su suscripción.



Mtra. Liliana Angell González

Titular de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a 06 de julio de 2021.