PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN COMESA

Con fundamento en los artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 30 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 1, 2, 3, 4 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 2 y 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 1, 3 fracción II, 45 y 46 fracción II, inciso A) de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 2 y 12 inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual; 5, 14 y 18 fracción III del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal; Capítulo VII inciso a) numerales 4, 5, 6, Capítulo X numerales, 1 incisos h y j y 10 del Código de Conducta de la Compañía Mexicana de Exploraciones S.A. de C.V.

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que 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;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

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

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960 www.comesa.mx

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 de 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 el *Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual* son manifestaciones de violencia que laceran gravemente la dignidad de las personas, primordialmente de las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y/o administrativo; y que al ser actos que, generalmente suceden en lo privado, el dicho de las victimas constituye prueba preponderante de lo narrado. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.[1]

Que el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento Sexual y acoso sexual, publicado el 3 de enero de 2020, tiene entre otros el objetivo de establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

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 3 de enero del 2020, **Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. DE C.V., emite el presente Pronunciamiento.**

De conformidad a lo establecido en el numeral 7 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ***en la Compañía***

[1] Pronunciamiento Instituto Nacional de las Mujeres

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx

Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., manifestamos nuestro 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 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.

Debemos tomar en consideración que si bien, el Código Penal Federal no establece sanción contra el acoso sexual, sí sanciona el hostigamiento con hasta 800 días de multa y si el hostigador fuese servidor público y utilizó los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

El Código Penal del Distrito Federal, en cambio, sí lo sanciona, tal como a la letra se indica: *"A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión"*.

Aunado a lo anterior, el Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas, de conformidad a lo establecido en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que a la letra 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:
> 1. Amonestación pública o privada;
> 11. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
> 111. 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."

Sabedores de lo anterior, el Comité de Ética en COMESA, estamos conscientes de que:

- ✓ El **Protocolo es** un instrumento para facilitar la respuesta y la gestión de toda actuación para la protección de los derechos de las personas dentro de la Institución. A fin de que las respuestas y actuaciones del personal sean más rápidas y eficientes.

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx

- ✓ El objetivo del protocolo en esta materia es **Promover** los **Derechos Humanos,** es decir, que el personal de la Institución los **conozca, respete, proteja y garantice su observancia.**

- ✓ Este Protocolo deberá ser aplicado para la **prevención, atención y sanción** del hostigamiento sexual y va dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (COMESA), con perspectiva de género y bajo los principios **pro persona, de confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso**, presunción de inocencia, respeto protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no re victimización, transparencia y celeridad.

- ✓ Contiene los derechos humanos fundamentales, como lo son: el **derecho a la vida; no sometimiento; condiciones de igualdad; libertad y seguridad personales; igualdad ante la Ley y la familia; a la salud física y mental y al empleo con condiciones justas y favorables.**

El **Hostigamiento Sexual,** se define como "*El ejercicio de 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*". [2]

Por su parte se entiende por **Acoso Sexual, "***Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice uno o varios eventos.*"[3]

En el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad paro el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales poro propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016, la Regla 13 de Comportamiento Digno señala lo siguiente:

"Comportamiento digno"
El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo. comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello

[2] Artículo 13 primer párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
[3] Artículo 13 segundo párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx

una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

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, fantasias 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.
o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx

Al promover la observancia de esta regla. se busca asegurar que el personal que labora en nuestra institución sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde; por ello. se capacitará al personal en esta materia. se difundirá información mediante campañas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Si sientes que **se cometió en contra tuya o de algún colaborador de COMESA, algunas de las conductas que de manera enunciativa y no limitativa se reprodujeron anteriormente, hacemos de tu conocimiento** las diversas vías a través de las cuales puede acudir el trabajador a **denunciar al compañero o superior jerárquico de quien haya recibido Hostigamiento y/o Acoso Sexual**, siendo ellas las siguientes:

Vía Administrativa

PC Persona Consejera

- ✓ Canaliza si se requiere apoyo médico, psicológico u otro.
- ✓ Brinda orientación, asesoría y acompañamiento en la narrativa de hechos.
- ✓ No es una representación legal.
- ✓ Turna las denuncias al CEPCI y/o OIC en máximo 3 días

CEPCI Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

- ✓ Recibe denuncias directas o anónimas
- ✓ Asesora sobre las opciones de atención.
- ✓ Emite opiniones, recomendaciones y medidas de protección.
- ✓ Podrá remitir la denuncia a la autoridad investigadora (OIC).

OIC Órgano Interno de Control

- ✓ Investiga y analiza el caso con enfoque de derechos humanos y de género.
- ✓ Previa consulta con la persona denunciante emite medidas de protección.
- ✓ Finca responsabilidades y en su caso las sanciones respectivas.

Vía Laboral

- ✓ Juntas de Conciliación y Arbitraje y Centros Federales de Conciliación

Vía Penal

- ✓ Ministerios Públicos

Por último, la Compañía se tiene implementado un **Buzón físico para recibir cualquier tipo de denuncia, de igual forma se cuenta con el correo electrónico que es atendido por la Persona Consejera, así como el constante envío de difusiones sobre las vías de denuncia.**

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960 www.comesa.mx

Es por ello que en **Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., existe el compromiso de que la prevención, atención y sanción del *hostigamiento sexual y acoso sexual*,** se realizaran en todo momento con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los 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.
- Transparencia.
- Celeridad.

En mérito de lo anterior, en **Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V.,** tenemos la convicción de estar:

- ✓ A favor del respeto entre colaboradores, nosotros evitamos el **uso de lenguaje obsceno u ofensivo** hacia las compañeras o compañeros dentro las áreas de trabajo, ya sea en las Oficinas Cd de México, Villahermosa, Almacén general y en los campamentos de Trabajo de Brigada.

- ✓ Comprometidos con el **Cero Hostigamiento y Acoso Sexual,** ningún colaborador puede forzar a ningún subordinado (de estructura, eventual, servicios profesionales, servicio social y/o prácticas profesionales; así como personal de limpieza) para obtener favores de **índole sexual,** condicionándolo con su permanencia en la Entidad.

- ✓ Comprometidos a que **ningún** colaborador sin importar su rango jerárquico, puede hacer **uso de dispositivos electrónicos** para espiar y/o grabar en los sanitarios, al personal que labora en las distintas áreas de trabajo de la Entidad.

- ✓ Comprometidos a que **ningún** colaborador no importando el rango que ocupe en la Entidad, puede **hostigar sexualmente** a otro compañero, por medio de regalos, tocamientos indebidos, conductas agresivas, intimidatorias u hostiles, así como dar preferencias indebidas, con fines de obtener **favores sexuales**.

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx

- ✓ Comprometidos que los **medios de difusión interna** de la **Entidad,** los cuales son de uso exclusivo para la difusión de asuntos laborales (informativos), **no** pueden ser usados para expresar comentarios hacia los colaboradores en forma de burlas, piropos o bien con fines de divulgación de pornografía o bien para señalar de **manera ofensiva (índole sexual)** a algún colaborador, esto mismo aplica a los grupos de WhatsApp que se tengan en la entidad como medio informativo local.

- ✓ Comprometidos a que en nuestros equipos de trabajo de cómputo llámese laptop, estación de trabajo, computadora de escritorio, los colaboradores se abstienen de tener **imágenes** de **contenido sexual**, promoviendo así un ambiente sano y de respeto hacia las compañeras.

- ✓ Comprometidos a que durante la **limpieza de los sanitarios**, se les pida permiso a las **compañeras de limpieza** para hacer uso de los mismos o bien cuando ellas soliciten entrar a los sanitarios de los caballeros, los colaboradores deben avisar que se encuentran haciendo uso de los mismos, y así evitar situaciones incomodas que **vulneren la integridad** de las compañeras de limpieza.

En virtud de todo lo anterior, con el fin de erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, la Compañía Mexicana de Exploraciones S.A. de C.V., cuenta con una Persona Consejera, así como con el Comité de Ética para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten.

Por lo tanto, **COMESA se compromete** a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos de control para prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual; a través de acciones de **sensibilización, capacitación y formación derivadas del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,** y demás acciones que se implementen en esta materia, respetando los **derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación,** actuando con estricto apego a los valores, principios y reglas de integridad del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

C.P. Mireya Martínez Domínguez
Presidenta del Comité de Ética

En la Ciudad de México, a 22 de septiembre de 2022

Bahía de Santa Barbara No. 176, Piso 5, Col. Verónica Anzures. Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11590, CDMX.
Conmutador: 5278-2960
www.comesa.mx