



Pronunciamento de "**Cero Tolerancia**" a las conductas de hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes, pero particularmente en lo laboral y sexual, así como a la violencia y de discriminación en la Universidad Politécnica de Tapachula.

En la ciudad de Tapachula, Chiapas a 15 de abril del 2021.

Con fundamento en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 104 y 105, el Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 031, de fecha 24 de abril de 2019, artículo 12 del Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, artículo 1,2,3,4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Artículo 25 del decreto de creación de la **Universidad Politécnica de Tapachula**.

Considerando

Bajo los principios derivados de nuestra carta magna la cual establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así eliminar cualquier acto de discriminación. Si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como las mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima. La mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y de las discriminaciones y abusos de los que son objeto se deben específicamente a su condición de mujer, a pesar que existen factores como la clase social, la preferencia sexual, las discapacidades y las afiliaciones políticas y religiosas, que inciden en la victimización de la población femenina, en general toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.

Se entiende por violencia de género el ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.

A lo largo de la historia, las distintas formas de violencia se han manifestado en las sociedades como producto de la dominación que determinados sectores o grupos ejercen sobre otros.

Ahora bien tomando en cuenta que el gobierno del estado está comprometido en garantizar un clima laboral y un ambiente libre de violencia de género, y como parte de estas acciones expidió el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, así como el Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, con estos instrumentos normativos se garantiza que los entes de la administración pública estatal no están permitidas las conductas que puedan atentar contra la dignidad o menoscabo de los derechos humanos de las personas sin importar la relación que guarden con estos, es decir servidores públicos, usuarios, proveedores, etc.

La UP Tapachula en un reflejo por fomentar el respeto a los derechos humanos, la convivencia fraterna, el aprecio y respeto por la diversidad cultural y la dignidad de las



personas, en el año 2015 con el firme propósito de favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores de manera voluntaria se optó por dar cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyos principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En este tenor la Universidad Politécnica de Tapachula, como organismo descentralizado de la administración pública del estado de Chiapas, fue creada para preparar profesionales con una sólida formación científica, tecnológica y en valores, conscientes del contexto nacional e internacional, en lo económico, político, social, del medio ambiente y cultural.

Bajo este contexto esta casa de estudios está comprometida con erradicar todo tipo de conductas de hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes, pero particularmente en lo laboral y sexual, así como a la violencia y de discriminación, ya que estas conductas son un problema social que afecta principalmente al género femenino y a personas que pertenecen a grupos vulnerables impidiéndoles su desarrollo, violando su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral.

Tomando en cuenta que el problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a las personas en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a personas que pertenecen a grupos vulnerables, es necesario el presente pronunciamiento de:

CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LABORAL Y ACOSO EN SUS DISTINTAS VARIANTES PERO PARTICULARMENTE EN LO LABORAL Y SEXUAL, ASI COMO A LA VIOLENCIA Y A LA DISCRIMINACIÓN, EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TAPACHULA

"Sin distinción de su nivel jerárquico del personal, de la calidad de estudiante de licenciatura o posgrado que tenga o de la relación contractual que tuviera con la Universidad, se comprometen a la **Cero tolerancia** a las conductas de hostigamiento laboral, sexual y de acoso en sus distintas variantes, como acoso laboral o mobbing, acoso escolar o bullyin, ciberacoso o ciberstalking pero particularmente el acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra mujeres y hombres, o cualquier acto de discriminación que atente contra la dignidad e integridad de las personas".

La **Universidad Politécnica de Tapachula**, condena toda conducta que transgreda la integridad y la dignidad de las personas pero particularmente lesionen a las mujeres, por lo cual adquiere el compromiso de adoptar políticas y medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes pero especialmente el laboral y sexual, así como actos de discriminación, lo anterior con el objetivo de asegurar condiciones de igualdad entre las personas. Asimismo, se asumen los compromisos para las sanciones correspondientes, que permitan erradicar este tipo de conductas reprobables.

Es necesario tener en cuenta lo que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 13, define al **hostigamiento sexual** como 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. Mientras que, 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.

Por su parte la Ley De Desarrollo Constitucional Para La Igualdad De Género Y Acceso A Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres en su Artículo 49.- Los tipos de violencia contra las mujeres son: fracción V.- Violencia sexual.- Es todo acto sexual o la tentativa de consumarlo bajo coacción, acoso, hostigamiento o abuso, comentarios sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una mujer mediante coacción, denigrándola y concibiéndola como objeto, con independencia de la relación del agresor con la víctima, en cualquier ámbito.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, nos define los actos discriminatorios en su Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Institución están 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, las conductas siguientes:

- 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.

La realización de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configura sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos esta Universidad, incluyendo a todo el personal, **comunidad estudiantil** y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación y comportamiento digno.

Asimismo, la **Universidad Politécnica de Tapachula** suscribe el compromiso activo para erradicar todas las conductas, hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes pero especialmente el laboral y sexual, así como actos de discriminación o cualquier forma de violencia; por ello, contamos con personas que fungen como consejeras actuando como Ombudsperson, así como un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés, Comité de igualdad laboral y no discriminación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, del mismo modo contamos con un Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento laboral, sexual y acosos particularmente el sexual y laboral, así como en contra de actos de discriminación en la Universidad; para prevenir, atender y canalizar a las personas que así lo soliciten.

Además, tenemos el firme compromiso de implementar el “*Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas*”, bajo los principios de perspectiva de género; pro persona; confidencialidad; presunción de inocencia;



prohibición de represalias y no revictimización; y aquellos descritos en el numeral 7 del referido Protocolo, **en este mismo orden de ideas se ha ampliado dicho protocolo para atender actos de discriminación.**

En este sentido, la **Universidad Politécnica de Tapachula** se compromete a diseñar e implementar campañas de difusión en materia de prevención del hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes pero especialmente el laboral y sexual, así como cualquier forma de violencia y a la no discriminación; programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en la materia, así como actividades de educación, formación y difusión orientadas a crear una cultura de paz y derechos humanos, con perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad; y difundir información accesible de interés sobre el tema, entre otras estrategias y acciones.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

Atentamente
“Innovación y tecnología al servicio de la sociedad”



Jhonny Robert Mis May
Rector.

