

PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

I.- Objetivos:

1. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.
2. Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
3. Promover un ambiente sano, armonioso y de respeto en el trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.

II.- Alcance

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras del centro de Administración Portuaria Integral de Altamira S.A. de C.V.

III.- Normatividad

“Artículo 259 bis del Código Penal Federal. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador/a fuese servidor/a público/a y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida.”

“Artículo 3º de la Ley federal de trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

IV.- Definiciones

- **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.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- **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.

V.- Operación

El Comité encargado da las siguientes atribuciones a la Figura Mediadora:

- Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- Atender de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.
- Emitir recomendaciones y propone cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

VI. Políticas de operación

1. Presentación de queja:

Las quejas y/o denuncias se recibirán por escrito a través del buzón de quejas, en la cual describirá con claridad y especificidad, los hechos y motivos de la queja, en caso de que sea verbal esta deberá ser escuchada por la Figura Mediadora de la Entidad.

La/el secretaria/o ejecutiva/o deberá asignar un expediente y estará bajo su resguardo en la oficina del Departamento de Recursos Humanos.

La Figura Mediadora realizará una investigación, en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Derivado de la investigación el Comité evaluará si hay elementos que permitan prescindir que la queja fue interpuesta de manera infundada.

Si la queja y/o denuncia es procedente el Comité deberá emitir una resolución con las recomendaciones a las personas involucradas.

2. Investigación:

Se realizará una investigación confidencial y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Posteriormente se rendirá un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de 5 días hábiles. Dicho informe será turnado al Comité a efecto de proceder a emitir el dictamen o recomendación según corresponda. Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que de mayor información del caso a los/as demás trabajadores/ras.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona denunciante y deberá valorarse previamente por el Comité.

3. Dictamen o recomendación:

Después del informe de investigación, el Comité evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

- I. La Investigación no es procedente;
- II. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
- III. No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

En caso de que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo con lo siguiente:

- I. Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
- II. Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
- III. Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- IV. Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar;
- V. Muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Si esta no fuese procedente nuevamente se turnará al Comité a efecto de que, en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su recepción, para que realice las diligencias que sean necesarias.

4. Resolución por parte del Comité:

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, el Comité en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo con la conducta desplegada.

Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presuma que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente al Comité para la igualdad laboral y no discriminación para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.

De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.

5. Sanciones:

II. Órgano Interno de Control. Es la autoridad al interior de las dependencias y entidades, encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.