



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



MODELO DE PROTOCOLO

PARA PREVENIR Y ATENDER PROBABLES CASOS DE DISCRIMINACIÓN, DE VIOLENCIA LABORAL, DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL TUXPAN, S.A. DE C.V.



Última actualización 28 de febrero de 2024



INDICE.

- 1. Considerando..... 2
- 2. Glosario..... 4
- 3. Generales de la Comisión..... 6
 - 3.1. Objetivo de la Comisión..... 6
 - 3.2 De su funcionamiento..... 6
 - 3.3 Integrantes..... 7
 - 3.4. Funciones..... 7
 - 3.5. Inhabilitación..... 8
- 4. Puntos Generales del Modelo de Protocolo para prevenir y atender probables casos de discriminación, de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual en la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V..... 9
 - 4.1. Objetivo..... 9
 - 4.2. Objetivo específico..... 9
 - 4.3. Alcance..... 9
 - 4.4 Obligatoriedad..... 9
 - 4.5 Principios Rectores..... 9
- 5 Procedimiento para la atención de casos de discriminación, de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual..... 11
 - 5.1 Mecanismos de atención..... 11
 - 5.2. Medidas de Protección..... 13
 - 5.3. Medidas para la Modificación de Conducta..... 13
 - 5.4. Comunicado de la queja o denuncia..... 14





1. Considerando.

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde señala que en el ámbito de la competencia de las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Quedando prohibido todo tipo de discriminación que atente sobre los derechos y libertades de las personas.

Que el Art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que ante la Ley todas las personas son iguales y que tienen el derecho a la protección contra todo tipo de discriminación.

Que México participa en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belén do Pará), donde el país tiene el fuerte compromiso de adoptar políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer.

Que en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) enmarca el compromiso del gobierno mexicano de asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, prohibiendo todo tipo de discriminación contra las mujeres, incluyendo aquellas en el ámbito laboral.

Que en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se instituye la obligación de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación fue emitida con el objetivo de cumplir el artículo 1º Constitucional (prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación), así como promover la igualdad de oportunidades y trato.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue emitida con el objetivo de cumplir el artículo 1º Constitucional, de garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos, estableciendo la coordinación del gobierno mexicano para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

Que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción XXXI, establezca la implementación de un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.



Múltiples firmas manuscritas en azul que cubren la parte inferior de la página.



Que el 01 de junio de 2017 la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en su Tercera Sesión Ordinaria autorizó el Protocolo de actuación de los Comités de ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

Que el 03 de enero de 2020 la Secretaría de Gobernación La Secretaría de la Función Pública y la Presidencia del Instituto Nacional de las Mujeres publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Que en el 2013 la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V. se certificó en la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objetivo de favorecer el desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Que en el Código de Ética de la Administración pública Federal y en el Código de conducta establece que las personas servidoras públicas actuarán respetando el principio de derechos humanos.

De acuerdo a lo anterior y considerando el compromiso del gobierno mexicano de respetar y garantizar los derechos humanos, la ASIPONA Tuxpan emite en el ámbito de sus competencias, un modelo de Protocolo para Prevenir y Atender Probables Casos de Discriminación, de Violencia Laboral, de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.

El presente documento se actualiza adicionando las sanciones a las que pudieran ser sujetas las personas servidoras públicas que infrinjan alguna disposición contenida en este Protocolo.

El contenido de este documento no pretende ser exhaustiva ni limitativa de las demás disposiciones normativas en la materia.





2. Glosario.

Acoso Sexual: Conducta no deseada de naturaleza sexual, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, esta conducta no tiene relación de subordinación jerárquica.

Acoso Laboral: Actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

ASIPONA Tuxpan/Entidad: Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.

Comisión: Órgano integrado al interior de la ASIPONA Tuxpan por representantes de las áreas y de la alta dirección (Comisión para Prevenir y Atender Probables Casos de Discriminación, de Violencia Laboral, de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.).

Comité de ética: Órgano democráticamente integrado en la Entidad, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para promover y fortalecer una cultura de integridad gubernamental (Comité de ética de la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.).

Denuncia: Documento en el que se describen o narran las presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética, en el Código de Conducta de la ASIPONA Tuxpan, Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la ASIPONA Tuxpan, Política de Igualdad laboral y no Discriminación de la ASIPONA Tuxpan, cometidas por una o más personas servidoras públicas, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación.

Denunciada: Persona servidora pública contra la cual se presenta la denuncia por presuntas vulneraciones al Código de Ética, en el Código de Conducta de la ASIPONA Tuxpan, Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la ASIPONA Tuxpan, Política de Igualdad laboral y no Discriminación de la ASIPONA Tuxpan.





Denunciante: Calidad que adquiere la persona que presenta una denuncia ante la Comisión.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona o grupo.

Estereotipos de género: Ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Hostigamiento sexual: Forma de violencia de carácter sexual de connotación lasciva, en relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a una persona agresora. Presentándose en conductas verbales, físicas o ambas.

Igualdad: Característica que tienen todas las personas sin exclusión, del uso y goce de los derechos y obligaciones.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Lineamientos Generales: Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Presunta Víctima: Persona que presuntamente es o fue afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de una o varias conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual, entre otras.

Presunta Persona Agresora: Presunta persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.

Protocolo HAS: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Protocolo de discriminación: Protocolo de actuación en la atención de presuntos actos de discriminación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de interés.



Violencia laboral: Acción ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, 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 desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

3. Generales de la Comisión.

3.1. Objetivo de la Comisión.

Vigilancia de mecanismos de prevención, asesoramiento y atención a quejas y denuncias, con motivos de probables conductas de Discriminación, de Violencia Laboral, de Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, por parte de las personas servidoras públicas adscritas en las diferentes unidades administrativas de la ASIPONA Tuxpan.

3.2 De su funcionamiento.

La Comisión sesionará puntualmente cada vez que se presente una queja o denuncia sobre un probable acto de Discriminación, de Violencia Laboral, de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión se tomarán de manera colegiada.

Por cada una de las reuniones se levantará un acta que deberá ser firmada por las y los asistentes.

Para sesionar se requerirá la presencia de la presidenta o el presidente del Comité de Ética, del secretario o de la secretaria y de los tres consejeros o consejeras de esta Comisión.

Es requisito que la Comisión sea integrado por mujeres y hombres.

Participar en los procesos y logros que involucren el cumplimiento de la Certificación de la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2018 en igualdad Laboral y No Discriminación, y verificar que se ejecuten de manera imparcial y transparente.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



La sensibilización, concientización y capacitación al personal de la ASIPONA Tuxpan, en temas referentes a la Discriminación, de Violencia Laboral, de Hostigamiento y Acoso Sexual, tendiente a preservar un ambiente de trabajo sano, igualitario y libre de violencia, se trabaja conjuntamente con el Comité de Ética.

3.3 Integrantes.

Representante de la alta dirección:

Presidencia del Comité de Ética.

Secretario:

1 persona servidora pública.

Consejeros:

3 personas servidoras públicas.

3.4. Funciones.

Representante de la alta dirección:

Presidencia del Comité de Ética:

Ser responsable de la Comisión y presidir y dirigir las reuniones o sesiones.

Secretario:

Convocar, por instrucciones de la Presidencia del Comité de Ética, a la celebración de sesiones.

Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Comisión, e integrar la documentación requerida para realización de las mismas.

Elaborar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de los asistentes a la sesión.

Dar seguimiento a los acuerdos de la Comisión.

Llevar el registro de acuerdos tomados en las sesiones.

Custodiar la documentación generada u obtenida.

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures]





Consejero o consejera:

Recibir, orientar y acompañar a la presunta víctima durante el desarrollo del procedimiento que se lleve a cabo con motivo de la investigación y determinación de hechos que pudieran ser constituidos como elementos de la probable practica de Discriminación, Violencia Laboral, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, debiendo explicar lo medios disponibles en la Entidad para su prevención, atención y resolución; así como las ventajas de ejercer sus derechos, manifestando de que se trata de una acto serio y que merece ser atendido en forma eficiente, segura, discrecional, para garantizar su seguridad dentro del sitio de trabajo. Así como, que, en el supuesto de tratarse de una acusación falsa, podrá ser objeto de la aplicación de las medidas administrativas que resulten procedentes en su perjuicio.

Se deberá orientar al afectado, con respecto a las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su queja o en su caso la alternativa de solución mediante otras vías de resolución (métodos informales de resolución).

*Todas las personas servidoras públicas integrantes de esta Comisión deberán capacitarse en temas de igualdad, no discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como conducirse y aplicar los principios rectores de este documento.

3.5. Inhabilitación.

La Comisión deja de ser reconocida en los siguientes casos:

Que la Comisión manifieste desviaciones de sus actividades y/o no cumpla con los objetivos para los que fue formado.

Incumplimientos reiterados e injustificados con respecto a los plazos señalados para la terminación de los trabajos y actividades programadas.

Cuando sea conveniente por cuestiones de organización o aplicación de las políticas de las áreas competentes.

Los integrantes de la Comisión quedarán inhabilitados en los siguientes casos:

Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación en turno.

Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.



Handwritten signatures and initials in blue ink scattered across the bottom of the page.



Por realizar actos que lesionen la existencia o fines de la Comisión de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se decide en una reunión formal y queda asentado en la minuta respectiva.

4. Puntos Generales del Modelo de Protocolo para prevenir y atender probables casos de discriminación, de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual en la Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.

4.1. Objetivo.

Establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en la ASIPONA Tuxpan.

4.2. Objetivo específico.

Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de discriminación, violencia laboral, de hostigamiento sexual y acoso sexual.

4.3. Alcance.

El presente protocolo tiene por alcance a las personas servidoras públicas adscritas a la ASIPONA Tuxpan y los vínculos derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

4.4. Obligatoriedad.

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del presente protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para la ASIPONA Tuxpan.

4.5 Principios Rectores

Este protocolo se rige de manera enunciativa más no limitativa por los siguientes principios:



[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures in blue ink]



1. Respeto a los Derechos Humanos

Toda persona fomentará y promoverá, un clima laboral positivo, donde exista el respeto, la protección y garantía de los derechos humanos, pugnando en contra de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, orientaciones sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

2. Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

3. Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

4. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

5. Imparcialidad

Dar el mismo trato sin dar privilegios o preferencias.

6. Objetividad

Primar el interés colectivo por encima de los intereses personales (En caso de presentarse un Conflicto de Interés se deberá atender la regla de los tres pasos establecidos en la Guía para prevenir la actuación bajo conflicto de intereses, evitando así la actuación bajo conflicto de interés señalada en el art. 58 de la LGRA).

7. Legalidad

Actuar conforme a la normatividad.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



8. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

9. Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

10. No revictimización

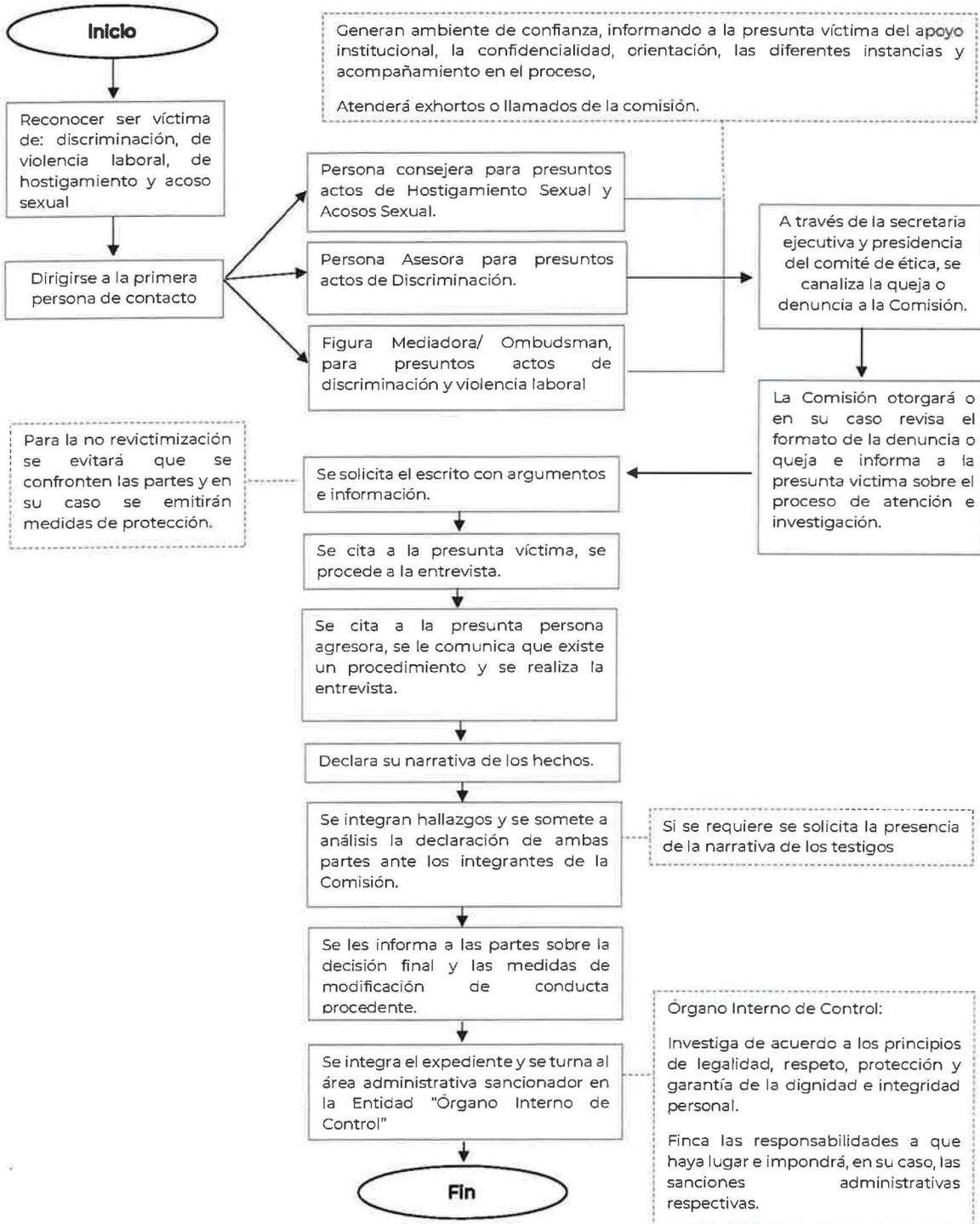
Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

5 Procedimiento para la atención de casos de discriminación, de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual.

5.1 Mecanismos de atención.

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Este protocolo desarrolla el procedimiento en la resolución de casos de violencia de acuerdo a lo siguiente:



[Handwritten signature]



[Multiple handwritten signatures and initials in blue ink]



5.2. Medidas de Protección.

Las medidas de protección son aquellas que la (el) Titular de la Entidad podrá implementar aún sin la petición de la presunta víctima, con la finalidad de evitar daño o perjuicio de difícil e imposible de reparación.

En la adopción y ejecución de estas medidas se tomará en cuenta las características del caso y el respeto a la privacidad de la presunta víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con estas, otro acto de daño o un su caso revictimización.

De manera enunciativa más no limitativa, se proponen las medidas de protección siguientes:

- Reubicación física.
- Cambio de unidad administrativa.
- Cambio de horario laboral.
- Autorización para emplear home-office, siempre y cuando su cargo, empleo o comisión se lo permita.
- Restricción en el trato directo.
- Cualquier otra medida que se considere la comisión para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima y la protección del ambiente laboral.

5.3. Medidas para la Modificación de Conducta.

Las medidas para la modificación de conducta tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de las y los colaboradores de la ASIPONA Tuxpan, estas medidas serán determinadas cuando se confirmen los hechos presentados en la queja o denuncia. A continuación de manera enunciativa más no limitativa, se proponen las medidas para la modificación de conducta:

- Sensibilización, concientización, capacitación sobre igualdad, violencia laboral, violencia de género, etc.
- Reubicación o cambio de unidad administrativa.
- Cualquier otra medida que fortalezca el ambiente laboral, clima organizacional y los principios de las personas servidoras públicas.





5.4. Comunicado de la queja o denuncia.

Cuando la comisión haya integrado las evidencias y la narrativa de los hechos, turnará al Órgano Interno de Control y en su caso emitirá recomendaciones.

Cuidando la privacidad de la investigación y protegiendo la integridad de las partes involucradas, la comisión recopila toda la información generada en el caso (decisión del Comité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma) y se turna al Órgano Interno de Control en la Entidad, quien, en el ámbito de sus atribuciones, impondrá las sanciones correspondientes establecidas en el Título Cuarto de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las cuales se enuncian a continuación:

- Sanciones por faltas administrativas no graves:
 - a) Amonestación pública o privada:
 - b) Suspensión del empleo, cargo o comisión, podrá ser de uno a treinta días naturales.
 - c) Destitución de su empleo, cargo o comisión, e
 - d) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas (no menor de tres meses ni mayor aun año).

- Sanciones por faltas administrativas graves:
 - a) Suspensión de treinta a noventa días naturales del empleo, cargo o comisión;
 - b) Destitución del empleo, cargo o comisión:
 - c) Sanción económica, e
 - d) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas (de uno y hasta veinte años).

- Sanciones por faltas de particulares:
 - a) Sanción económica que podrá alcanzar hasta dos tantos de los beneficios obtenidos, en caso de no haberlos obtenido, por el equivalente a la cantidad de mil hasta un millón quinientas mil veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización;





MARINA

SECRETARÍA DE MARINA



- b) Inhabilitación temporal para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, por un periodo que no será menor de tres meses ni mayor de diez años;
- c) La suspensión de actividades, por un periodo que no será menor de tres meses ni mayor de tres años, la cual consistirá en detener, diferir o privar temporalmente a los particulares de sus actividades comerciales, económicas, contractuales o de negocios por estar vinculados a faltas administrativas graves previstas en esta Ley;
- d) Disolución de la sociedad respectiva, la cual consistirá en la pérdida de la capacidad legal de una persona moral, para el cumplimiento del fin por el que fue creada por orden jurisdiccional y como consecuencia de la comisión, vinculación, participación y relación con una Falta administrativa grave prevista en esta Ley;
- e) Indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la Hacienda Pública Federal, local o municipal, o al patrimonio de los entes públicos.

Administración del Sistema Portuario Nacional Tuxpan, S.A. de C.V.

<https://www.puertotuxpan.com.mx/>

Tel: 783 -102-30-30