SCT
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

PUERTO VALLARTA
COORDINACIÓN GENERAL DE PUERTOS Y MARINA MERCANTE

ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL PUERTO VALLARTA S.A. DE C.V.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS E INTERÉS

C. Guillermo Bonilla Tenorio Presidente	C.P. María de los Angeles Rodríguez Mateos Secretaria Ejecutiva
Ing. José Antonio Muro Parra Miembro Propietario Representante del Nivel Jerárquico Gerentes	C. José Antonio Osuna Hernández Suplente del Nivel Jerárquico Subgerentes
L.A.E. Rebeca Judith Joya González Miembro Propietario Representante del Nivel Jerárquico Jefes de Departamento	C. Jesús Eder Soriano Durán Miembro Propietario Representante del Nivel Jerárquico Operativos.
C. Maricruz Garduño García Miembro Propietario Representante del Nivel Jerárquico Operativos	C. Isis Marel Gallegos Palacios Suplente del Nivel Jerárquico Operativos

SCT
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

PUERTO VALLARTA
COORDINACIÓN GENERAL DE PUERTOS Y MARINA MERCANTE

ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL PUERTO VALLARTA S.A. DE C.V.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

INDICE

1. Glosario

Para el presente Protocolo se entenderá:

APIVAL.- Administración Portuaria Integral Puerto Vallarta S.A. de C.V.;

Código de Conducta.- Instrumento emitido por el Titular de la Entidad a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de APIVAL;

Código de Ética.- El Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Gobierno Federal;

CEPCI.- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses;

Ley.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

CONAVIM.- La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;

Instituto.- El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES);

UEIPPCI: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública;

Entidades.- Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales.

Acuerdo: Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los CEPCI, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015 y sus modificaciones del ;

Lineamientos.- Los Lineamientos generales para 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 Intereses emitidos en el Acuerdo;

Denuncia. La manifestación de hechos presuntamente irregulares que hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

Derechos Humanos.- Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

OIC.- Órgano Interno de Control de APIVAL;

Persona Consejera.- La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Presunta Víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual;

Conflicto de Interés.- La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones;

Reglas de Integridad.- Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo;

Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;

Hostigamiento sexual: 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;

Capacitación: El proceso por el cual las servidoras y los servidores son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

II. INTRODUCCIÓN

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.

Las medidas que se establezcan para el cumplimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo de empleo, que atentan contra los valores éticos, de 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 responsabilidad administrativa.

El 31 de agosto del 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "**Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual"** que permite a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y a las Personas Consejeras en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal la actuación que deberá regir en el marco de la protección a los Derechos Humanos con el propósito de poder brindar una atención especializada de primer contacto a las presuntas víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En esta Administración Portuaria Integral Puerto Vallarta nos regimos con un Código de Conducta para que las y los servidores públicos que en ella trabajan se conduzcan con un "Comportamiento Digno" Regla de Integridad a que están obligados todos los servidores públicos del Gobierno Federal, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

III.- OBJETIVO

El Objetivo de este Protocolo será prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual para garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia, en el servicio público.

IV.- PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

A. De la tramitación y análisis:

Si la Presunta Víctima podrá elegir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que se conocerán del procedimiento será:
a) Persona Consejera;
b) CEPCI;
c) Órgano Interno de Control

La Presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Si la Presunta Víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

La Persona Consejera:

1. Es el primer contacto con la presunta Víctima, acompañara ante las diferentes autoridades competentes.
2. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
3. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
4. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
5. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
6. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
7. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
8. Comunicar a la Presunta Víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
9. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Funciones de la **Persona Consejera** en la aplicación del **Protocolo:**

1. Dar atención de Primer contacto y, en su caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;

2. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
3. La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta Víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada o ante el área de quejas del Órgano Interno de Control en la toma de la declaración respectiva;
4. Atender los exhortos o llamados del CEPCI, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
5. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de Interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Gerencia de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
6. Hacer del conocimiento por escrito del Órgano Interno de Control, al INMUJERES y a la CONAVIM, cuando el CEPCI o alguna Servidora o Servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la SFP, cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
7. Brindar atención a la Presenta Víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
8. Turnar en un plazo no mayor de tres días hábiles a la Secretaria/o Ejecutiva/o del CEPCI y/o al Órgano Interno de Control, a través de la Persona Consejera de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
9. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta Víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta Víctima;
10. Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
11. Dar seguimiento ante el CEPCI respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

B. Atención especializada

- En la atención de Primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la Presunta Víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta Víctima.
- La Persona Consejera garantizará a la Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- La Entidad podrá otorgar la atención especializada a la Presunta Víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

C. Denuncia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual ante el CEPCI

Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el CEPCI, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos.

La Persona Consejera pondrá en conocimiento del CEPCI la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta Víctima, y dará seguimiento de atención ante éste.

Una vez que el CEPCI tenga acceso al expediente podrá determinar:

- El Presidente del CEPCI, sin prejuzgar sobe la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta Víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.
  Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, el Presidente del CEPCI deberá contar con la anuencia de la Presunta Víctima.

D. Sobre la atención de la denuncia por parte del CEPCI

-El CEPCI mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la presunta víctima.
-El CEPCI no podrá compartir información sobre las denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final.
-En todo momento, los datos personales deberán protegerse.
-Las Denuncias de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el CEPCI, se desahogaran procurando sea en el menor tiempo posible.

De considerar el CEPCI que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, comunicará a la Presunta Víctima y a la Persona Consejera las Observaciones y Recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

Cabe señalar que toda la información que derive de las entrevistas deberá constar por escrito o en medios electrónicos y deberá estar sujeta a la cláusula de confidencialidad que suscriben los miembros del CEPCI.

E. Sobre la conformación de una Comisión temporal o permanente que conozca la denuncia.

Para poder desempeñar la tarea de atención de la denuncia que presente la presunta Víctima a través de la Persona Consejera, el CEPCI podrá conformar una comisión temporal o permanente con al menos tres de los miembros propietarios temporales, para que realicen las

entrevistas, debiendo éstos dejar constancia escrita, misma que deberá incorporarse al expediente respectivo.

La comisión temporal o permanente elabora informe y propuesta de atención y envía al Secretario/a Ejecutivo/a para su presentación en la siguiente sesión del CEPCI.

F. Conflictos de Interés

La Persona Consejera y el CEPCI podrán solicitar la opinión a la UEIPPCI de la SFP en aquellos casos relacionados con conflictos de intereses.

G. De la determinación de un incumplimiento:

En el supuesto que la comisión determine que sí se configuró un incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta o a las Reglas de Integridad presentarán sus conclusiones ante el CEPCI y este procederá de la siguiente manera:

- El CEPCI determinará sus observaciones.
- Emitirá sus recomendaciones a la persona denunciada en las que, en su caso se inste al trasgresor a corregir o dejar de realizar la o las conductas contrarias al Código de Ética, Código de Conducta o las Reglas de Integridad.
- De estimar que se actualizó una probable responsabilidad administrativa, dará vista al OIC.
- Solicitará al área de Recursos Humanos que dicha recomendación se incorpore al expediente del servidor/a público/a.
- Se remitirá copia de la recomendación al Titular de la Unidad al que esté adscrito el servidor/a público/a transgresor/a.

De la emisión de conclusiones por parte del CEPCI o de la comisión:

El proyecto de resolución que elabore la comisión ante el CEPCI deberá considerar y valorar todos los elementos que hayan sido recopilados, así como las entrevistas que se hayan realizado. Se deberá determinar en el cuerpo del proyecto si, con base en la valoración de tales elementos, se configura o no, un incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

En Sesión Extraordinaria del CEPCI, podrá discutir el proyecto de resolución y deberá votar su aprobación a efecto de elaborar las respectivas observaciones o recomendaciones relativas a la queja o denuncia.

H. Observaciones y recomendaciones:

En caso del que el CEPCI considere un incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, debe comunicarse a las personas involucradas sus observaciones y, en su caso, las recomendaciones que estime pertinente.

I. Vista al Órgano Interno de Control

El CEPCI dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

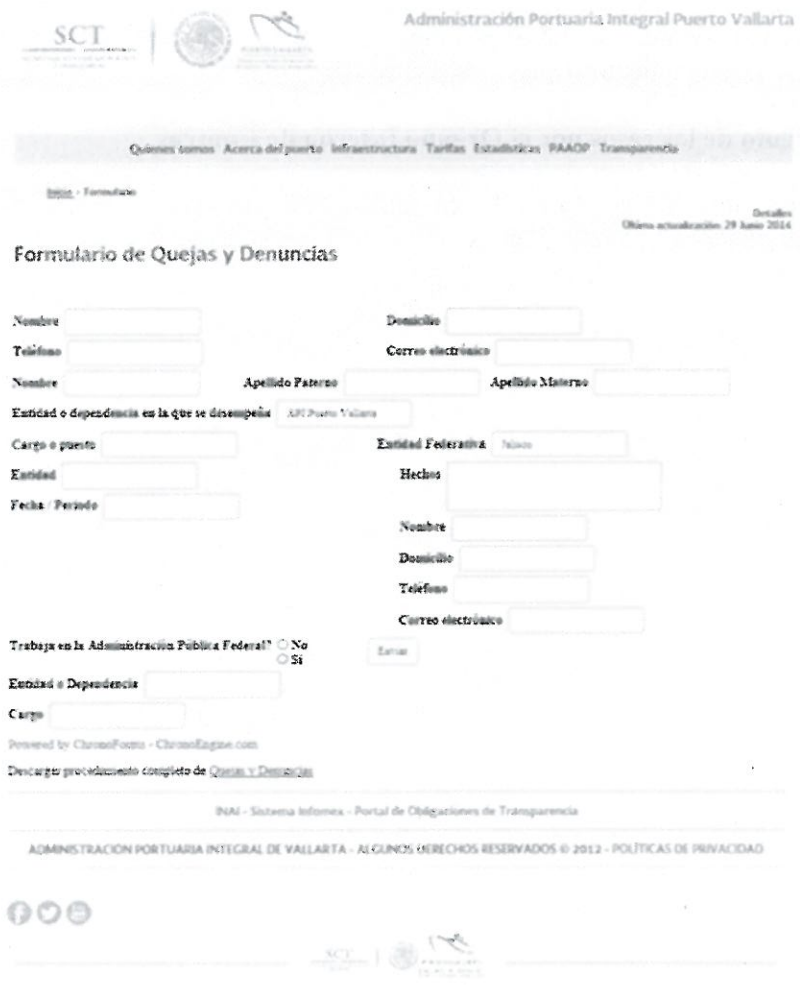
Investigación ante el Órgano Interno de Control
Los Órganos Internos de Control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el CEPCI.
Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta Víctima no sufra un mayor agravio.
En caso de que de la vista que el CEPCI haga al área de quejas del Órgano Interno de Control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta Víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
Los Órganos Internos de Control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

J. Conocimiento de los casos por el Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones, fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

V. Formato de Denuncias

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses cuenta con el formato electrónico en la página web para presentar las denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta, Reglas de Integridad, Hostigamiento y Acoso Sexual y actos por Discriminación.



Página Web: http://www.puertodevallarta.com.mx/formulario