



Pronunciamiento "Cero Tolerancia"

Las entidades **Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (AICM) y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (SACM)**, asumen el compromiso de erradicar cualquier tipo de violencia de género y actuar bajo el principio de CERO TOLERANCIA al hostigamiento y acoso sexual para que exista un ambiente de trabajo y clima laboral que fomente la igualdad y no discriminación.

Considerando

Que el derecho de las personas a vivir libres de violencia, en especial las mujeres, se encuentra estipulado en diversos documentos normativos nacionales e internacionales.

Que las entidades AICM y SACM están comprometidas a generar, fomentar y procurar condiciones que favorezcan una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, con respeto pleno de sus derechos humanos y fundamentales, a preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, a investigar las denuncias emitidas por estas conductas y a tomar las medidas disciplinarias correspondientes con el objetivo de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para lograr espacios laborales en los que imperen los principios de igualdad, tolerancia y respeto a la dignidad humana.

Fundamento Normativo

A nivel nacional:

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Es un ordenamiento jurídico de gran importancia desarrollado desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.

La Ley Federal del Trabajo establece que la relación laboral se puede rescindir en caso de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo.

A nivel internacional:

En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", se define el concepto de violencia contra la mujer y establece directrices de políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicarla y nuestro país.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, exhorta al Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.



Pronunciamento

Derivado de lo anterior, se reafirma el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual en las entidades AICM y SACM.

Para estos efectos, de conformidad a lo establecido en el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entenderá por:

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.

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.

AICM y SACM se comprometen a dar cabal cumplimiento a las acciones establecidas en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y a interpretar y aplicar el mismo con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los siguientes principios:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

De conformidad a lo establecido en la Regla de Integridad 13 "Comportamiento Digno", Toda persona servidora pública, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, debe conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Esta Regla de integridad aplica también al público usuario, personas prestadoras de servicio social, prácticas profesionales y demás personas que presten sus servicios en las instalaciones del Aeropuerto Internacional "Benito Juárez" Ciudad de México.

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

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

+



En la Vía Administrativa, existen tres instancias ante las cuales se puede presentar una denuncia en caso de ser víctima de hostigamiento o acoso sexual:

Instancia	Sanciones
Órgano Interno de Control (OIC)	<p>Artículo 75 Ley General de Responsabilidades Administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Amonestación pública o privada; II. Suspensión del empleo, cargo o comisión; III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y IV. Inhabilitación temporal para desempeñarse en el servicio público.
Subdirección de Recursos Humanos	<p>Artículo 81 Reglamento Interior de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amonestación verbal o escrita • Suspensión de 1 a 5 días hábiles • Rescisión de la relación de trabajo
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)	El CEPCI no puede sancionar, sin embargo dará vista al OIC y emitirá sus observaciones y medidas de protección que considere pertinentes.

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las denuncias no podrán resolverse a través de la conciliación entre las partes.


Asimismo, podrán acudir ante las Personas Consejeras para recibir asesoría y acompañamiento en caso de querer presentar su denuncia ante el CEPCI o el OIC.

Para conocer quienes forman parte del CEPCI o quienes son Personas Consejeras, se podrá consultar la página de Intranet o en Internet en la página www.gob.mx/aicm, apartado de Integridad Pública.

Las entidades AICM y SACM, con la finalidad de erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, llevarán a cabo campañas de difusión permanentes, así como capacitación y sensibilización dirigida a todas las personas servidoras públicas de estas entidades.

Todas las personas servidoras públicas de AICM y SACM tienen la obligación de conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, conducirse acorde al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, Código de Conducta de AICM y SACM y a la Regla de Integridad de Comportamiento Digno.

Atentamente



Jesús Luis María Rosano García
Director General

Ciudad de México a 17 de febrero de 2020