

**PRONUNCIAMIENTO DE “CERO TOLERANCIA” A LAS CONDUCTAS  
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL  
EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

**FUNDAMENTO NORMATIVO**

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 1º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 22, fracción II y 59, fracción I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales Numeral 12, inciso a) del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF); 1º, 2, 5 fracción IV del Código de Ética de la Administración Pública Federal publicado en el DOF del 08 de febrero de 2022; 16, fracción III del DECRETO por el que se reforma el diverso por el que se crea el Instituto Mexicano del Petróleo como Organismo Descentralizado, publicado el 26 de agosto de 1965 publicado en el citado Diario el 31 de octubre de 2014; Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el DOF el 03 de septiembre de 2016; la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015, 14, fracción XX del Estatuto Orgánico del Instituto Mexicano del Petróleo y numeral 27 de las Funciones que corresponden a la Dirección General del Manual de Organización General del Instituto Mexicano del Petróleo:

**CONSIDERANDOS**

Que los artículos 1º y 4º Constitucionales establecen 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, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", México condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo las del ámbito laboral, con el fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén que el establecimiento de las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;





**SENER**  
SECRETARÍA DE ENERGÍA



**INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

Que la referida Ley establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en el ejercicio abusivo de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral;

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, y que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, y

Que con base en el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Protocolo), el cual tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, se emite:

### **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

El Instituto Mexicano del Petróleo es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, reconocido como un centro público de investigación destacando a nivel nacional e internacional, que se rige por altos valores éticos y morales, conscientes de que la suma de los esfuerzos individuales permite respetar la dignidad humana y los derechos humanos que le son inherentes a todas las personas, sin importar su origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexual); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condición física y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar, social, jurídica o socioeconómica, estado civil o conyugal, o cualquier otra condición que se atente la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; asimismo, **rechaza cualquier acto de discriminación o de violencia en todas sus formas**, por tal motivo:

Mediante el **Pronunciamento de "Cero Tolerancia"**, las personas servidoras públicas del Instituto Mexicano del Petróleo se comprometen a rechazar todo tipo de **conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual** y cualquier forma de violencia contra las mujeres, con el



objeto de generar un ambiente laboral seguro que privilegie el respeto de las personas, la igualdad de género y propicie un clima de cultura organizacional favorable.

En este Pronunciamiento, se entenderán como:

**Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio de 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.

Las personas servidoras públicas del Instituto Mexicano del Petróleo, tienen prohibido realizar o tolerar actos contrarios al principio de respeto a los derechos humanos en el contexto de este Pronunciamiento, lo cual se hace extensivo por mandamiento constitucional a todas las personas con las que el IMP guarde algún tipo de relación por lo que deberán evitar conductas tales como:

- 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.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- r) Y demás que resulten análogas en menoscabo de la libertad sexual de las personas o que impliquen alguna forma de violencia contra las personas.

### **MECANISMOS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN**

Las instancias competentes para conocer y atender conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son:

- I. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés que, en su carácter de instancia preventiva, misma que podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y evitar la reiteración de las conductas contrarias al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta del IMP.

El procedimiento de atención a denuncias se llevará a cabo de conformidad con los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética y puede ser consultado en el sitio: <https://www.gob.mx/imp/documentos/codigo-de-conducta-del-imp?idiom=es>

Las denuncias deben ser enviadas al correo: [codigodeconducta@imp.mx](mailto:codigodeconducta@imp.mx)

- II. La Dirección de Finanzas y Administración por conducto de la Gerencia de Servicios al Personal y Relaciones Laborales y con apoyo en la Unidad de Asuntos Jurídicos, en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo conforme a las Cláusulas 23 y 24, podrán establecer y aplicar las medidas disciplinarias laborales aplicables, como son: la aplicación de una nota de demérito, suspensión laboral de hasta 8 días sin goce de salario o incluso la rescisión del contrato de trabajo.

Las personas servidoras públicas del Instituto Mexicano del Petróleo deberán presentar sus denuncias por escrito en la Gerencia de Servicios al Personal y Relaciones Laborales o en las Unidades Administrativas en las regiones.

- III. El Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano del Petróleo, como autoridad administrativa y externa al IMP determinará si se actualiza una falta administrativa, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan ante otras instancias como la penal o civil, conforme a las leyes aplicables. Esta instancia está facultada para aplicar sanciones administrativas a los servidores públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que pueden ser: a) Amonestación pública o privada; b) Suspensión del empleo, cargo o comisión; c) Destitución de su empleo, cargo o comisión, e Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.





**SENER**  
SECRETARÍA DE ENERGÍA



**INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

IV.

Las denuncias pueden ser enviadas a los correos: [oiunquejas@imp.mx](mailto:oiunquejas@imp.mx) o [contactociudadano@funcionpublica.gob.mx](mailto:contactociudadano@funcionpublica.gob.mx)

Asimismo, el IMP cuenta con Personas Consejeras cuyas funciones, entre otras, son las siguientes:

1. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la 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 y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
3. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.

**COMPROMISO DE INTERPRETAR Y APLICAR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CON PLENO RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

La **"Cero Tolerancia"** a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, compromete a las personas servidoras públicas del Instituto Mexicano del Petróleo a participar activamente en la prevención, atención, sanción y erradicación de dichas conductas, asimismo, están obligadas a conocer y aplicar el Protocolo.

La interpretación del citado Protocolo corresponde a la Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, quedando definido el interés y el deber asumido por este Instituto para impulsar, motivar y recordar que en todo momento se deberá actuar con pleno respeto de los derechos humanos, partiendo de los principios y postulados siguientes:

- 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.





**COMPROMISOS PARTICULARES EN EL IMP PARA ERRADICAR LAS CONDUCTAS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL;**

Se exhorta a cada una de las personas que integran este Instituto para que con su compromiso personal colaboren para erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual para alentar el desarrollo en ambientes laborales plenamente respetuosos, con dignidad, con libertad y sin violencia, todo ello con el afán y compromiso de fortalecer a nuestro país, México.

El presente pronunciamiento se firma en la Ciudad de México, el día 16 de mayo de 2022.

**Atentamente**

**Ing. Marco Antonio Osorio Bonilla**  
Director General



**UNIDAD DE ASUNTOS  
JURÍDICOS**

