PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE AGUA Y ALCANTARILLADO DE ACTOPAN, HIDALGO

Con fundamento en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. los diversos 5, fracciones III, IV, VI, 33, fracción V y 34 fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; los Artículos 10, 13 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículos 3 bis, 47, 51 fracción II 133 fracción XII y XIII, 135 Y 994 de la Ley Federal Del Trabajo; artículo 189 bis, 183 bis, 183 ter, 183 cuater del Código Penal para el Estado de Hidalgo; artículo 38, 40 fracción V de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo; artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo; artículo 41 bis, 41 Sexies Ley Estatal de Agua y Alcantarillado para el Estado de Hidalgo; y articulo 19 del Código de Ética y de Conducta de las y los Servidores Públicos de la Comisión de Agua y Alcantarillado del Municipio de Actopan, Hidalgo.

CONSIDERANDO

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más relevantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Con fundamento en artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Y su párrafo quinto, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el 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.

Dentro de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo primero, establece la prohibición de todas las expresiones o manifestaciones de violencias contra las mujeres, de manera particular la violencia sexual, conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Por lo anterior con el objetivo de promover un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas que pudieran constituir un probable acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia, se emite el presente:

PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL; Y DE CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA CUALQUIER QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD O INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS DE LA COMISIÓN DE AGUA Y ALCANTARILLADO DE ACTOPAN, HIDALGO.

La Comisión de Agua y Alcantarillado de Actopan, Hidalgo, adquiere el compromiso de adoptar políticas y medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, de manera particular, aquellas en el ámbito laboral que transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres para asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se asumen los compromisos para las sanciones correspondientes, que permitan erradicar toda discriminación contra la mujer o cualquier perdona, incluyendo el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia cometida en contra de cualquier persona, logrando así, mantener un entornó laboral seguro, inclusivo y libre de violencia.

El Hostigamiento y Acoso son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado, una buena administración dentro de este organismo descentralizado funciona si se actúa bajo los principios que rige Código de Ética y de Conducta de las y los Servidores Públicos de la Comisión de Agua y Alcantarillado del Municipio de Actopan, Hidalgo; y en apego a los derechos humanos.

Se entiende por acoso laboral, toda conducta que se presenta dentro del entorno de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de las labores propias del organismo, o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir a la victima; se puede presentar, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles y se ejecutan sin importar la jerarquía de las personas que lo cometen.

Por el contrario el hostigamiento laboral es el ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

El acoso sexual es toda forma de violencia con connotación lasciva o sexual que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos y se ejecuta sin importar la jerarquía de las personas que lo cometen.

Ahora bien, por hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación de la victima frente al agresor en el ámbito laboral. Se presenta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia, representan comportamientos indeseados, realizados con el propósito de atentar contra la dignidad de las personas, creando un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo en el ámbito laboral.

De forma enunciativa, más no limitativa, dentro de la Comisión quedan prohibidas las siguientes conductas:

1. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
2. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
3. 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.
4. Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o este en el sanitario.
5. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
6. Obligar la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual y/o laboral.
7. 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 cualquier medio de comunicación.
8. Condicionar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
9. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
10. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que ofenda a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
11. Preguntar a una persona sobre historias y preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
12. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
13. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
14. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
15. Bloquear o excluir de cualquier comunicación a las personas servidoras públicas en su cargo a compañeros de trabajo, con el fin de evitar su participación en las actividades a reuniones laborales y/o descalificar sus opiniones y sugerencias.
16. Realizar acciones tendientes a nulificar o desvalorizar el trabajo realizado por las personas servidoras públicas a su cargo o compañeros del área de trabajo, minimizando sus logros y/o siendo objeto de constantes críticas.
17. Ocasionar daño a las pertenecías, dejar notas y/o mensajes amenazantes a las personas servidoras públicas a su cargo o compañeras del área de trabajo.

18. Culpar a las personas servidoras públicas a su cargo o compañeros del área de trabajo por faltas que otros cometieron, exagerar los errores, atacar la autoestima de la persona, sembrar dudas sobre su trabajo.
19. Hacer comentarios negativos, degradantes y/o insultos en contra de las personas servidoras públicas a su cargo o compañeros del área de trabajo, ya sea en privado, en público o a espaldas de la victima a través de gritos, discriminación a mal trato.
20. Asignar tareas excesivas por debajo de su competencia o por encima de las posibilidades o medios disponibles de las personas servidoras públicas a su cargo o compañeras del área de trabajo.
21. Hacer uso de su posición para intimidar, amenazar con el despido, no conceder derechos laborales y otras acciones en perjuicio de las personas servidoras públicas a su cargo o compañeras del área de trabajo.
22. Ejercer cualquier tipo de violencia contra la mujer, que afecte el ejercicio de sus derechos en el ejercicio de sus funciones, cargo, emplea o comisión.
23. Amenazar o intimidar a una persona, directa a indirectamente, con el objeto de inducirla u obligarla a presentar su renuncia a su empleo, cargo o comisión.
24. Impedir, por cualquier medio, que las personas ejerzan libremente su empleo, cargo o comisión, así coma las funciones inherentes al mismo.
25. Ejercer cualquier tipo de violencia, con la finalidad de obligar a una o varias personas a suscribir documentos a avalar decisiones contrarias a su voluntad, en el ejercicio de sus funciones, cargo, empleo a comisión.
26. Limitar o negar a una mujer reciba la remuneración por el desempeño de su empleo, cargo o comisión.
27. Impedir, por cualquier medio, que una persona asista a cualquier actividad que implique la toma de decisiones o el ejercicio del cargo.
28. Discriminar a una mujer embarazada, con la finalidad de evitar el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, e impedir o restringir su reincorporación al cargo tras hacer usa de la licencia de maternidad, a de cualquier otra contemplada en la normativa.

La Comisión de Agua y Alcantarillado de Actopan, Hidalgo, a través del Órgano Interno de Control busca prevenir, investigar, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, incluyendo a todo el personal, así como personal sin nombramiento, personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación y comportamiento digno.

Fomentar la participación de todas las personas servidoras públicas de la Comisión en la prevención y detección temprana de estas conductas, a través de mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la efectividad de nuestras acciones. Es por ello que se compromete a diseñar e implementar campañas de difusión en materia de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia; programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en la materia; y difundir información accesible de interés sobre el tema, entre otras estrategias y acciones.

Investigar se dará mediante canales confidenciales y seguros para recibir cualquier denuncia relacionada con actos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia, así como personal capacitado para brindar asesoramiento y apoyo a las víctimas, con el objetivo de garantizar una investigación imparcial y dirigente en el caso reportado.

Aplicar de manera estricta el Protocolo Cero Tolerancia al acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral o cualquier otro tipo de violencia cometida en contra de cualquier persona dentro de la Comisión, con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios establecidos en el mismo.

La comisión asume el compromiso para erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia cometida en contra de cualquier; por ello se cuenta con un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés, para la atención de casos de hostigamiento sexual y acosos sexual; para prevenir, atender y canalizar a las personas que así lo soliciten.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su publicación

Actopan, Hidalgo, a 13 de febrero del 2026

T.S.U. JULIÁN CANO PACHECO
DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN DE AGUA Y ALCANTARILLADO

REVISO Y AUTORIZO

Mtro. Luis Emmanuel Bautista Guerrero Titular del Órgano De Control Interno De La CAASA

ELABORO

Lic. Joselin Zúñiga López Autoridad Substanciadora del Órgano Interno De Control de la CAASA