ANETTE MICHELLE TALAVERA HERRERA, DIRECTORA EJECUTIVA DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO CONVENCIONES Y PARQUES, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 1º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 32 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE PUEBLA; 14 DE LA LEY PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE PUEBLA; NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN; 12, 16, 17 y 53 DE LA LEY DE ENTIDADES PARAESTATALES DEL ESTADO DE PUEBLA; 7 FRACCIÓN II Y 15 DEL DECRETO DEL H. CONGRESO DEL ESTADO, QUE CREA EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO "CONVENCIONES Y PARQUES"; 3 FRACCIÓN II; 13 DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO CONVENCIONES Y PARQUES; 7 y 12 DEL ACUERDO CONJUNTO DEL SECRETARIO ANTICORRUPCIÓN Y BUEN GOBIERNO Y DE LA SECRETARIA DE LAS MUJERES, POR EL QUE EMITEN EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL; Y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; así como que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, y tiene por objeto establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten, dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, se reconoce que mujeres y hombres gozan de

igualdad ante la Ley. En el Estado de Puebla, la igualdad constituye un principio sustentado en el respeto a las diferencias y en el ejercicio de la libertad, por lo que se encuentra prohibida cualquier conducta, acto o práctica que implique el menoscabo de los derechos humanos mediante actos de discriminación motivados por razones de raza, origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica, estado de salud, preferencias sexuales, filiación, nivel de instrucción o cultural, apariencia física, estado civil, creencias religiosas, ideología política, opiniones manifestadas o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana, la libertad o la igualdad de las personas.

Que, de conformidad con el artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, corresponde al Estado, en coordinación con los entes públicos, garantizar que todas las personas ejerzan plenamente sus derechos humanos, sin distinción ni discriminación alguna, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y demás disposiciones jurídicas aplicables. Asimismo, dicho precepto establece la obligación de los entes públicos de implementar, promover, gestionar y garantizar las acciones necesarias para eliminar cualquier obstáculo que limite o impida el ejercicio efectivo del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación, favoreciendo con ello el pleno desarrollo de las personas y su participación efectiva en la sociedad.

Que el hostigamiento sexual y acoso sexual son delitos sancionados por el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla; por ello las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Puebla, deberán implementar acciones para prevenir ese tipo de conductas, estableciendo mecanismos que favorezcan su erradicación en los centros de trabajo, mediante diversos acuerdos, promoviendo, respetando, protegiendo y garantizando así la dignidad de todas las personas.

Que el Acuerdo conjunto de **las Secretarías Anticorrupción y Buen Gobierno y de las Mujeres**, por el que emiten el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, en los artículos 7 y 12 establece en síntesis que cada Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación deberá emitir pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; motivo por el cual, he tenido a bien emitir el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "CONVENCIONES Y PARQUES"

PRIMERO.- Convenciones y Parques, tiene el firme compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier acto que atente

contra la integridad de las personas servidoras públicas del Organismo Público Descentralizado denominado Convenciones y Parques.

SEGUNDO.- Convenciones y Parques a través de su titular y de las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, reafirman el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, entendiendo el primero como una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y al segundo como una forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de estas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

TERCERO.- Las personas servidoras públicas de Convenciones y Parques, el público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, tienen prohibido vulnerar los valores y principios a que se refiere el Acuerdo del Secretario de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, por el que expide el Código de ética para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal; citando de manera enunciativa y no limitativa el artículo 5 inciso c) denominado Respeto a los Derechos Humanos, el cual establece que toda persona servidora pública respeta los derechos humanos, y en el ámbito de su competencia y atribuciones, los garantiza, promueve y protege de conformidad con los "Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección".

CUARTO.- Se hace del conocimiento al personal de este Organismo, que los mecanismos de denuncia y atención serán los siguientes:

I. La presunta persona agredida deberá acercarse en primera instancia al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
II. Cualquier persona servidora pública podrá presentar queja o denuncia sobre actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral, así como cualquier tipo de violencia.
III. El procedimiento será confidencial, en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento que se genere al respecto.

IV. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación será la instancia responsable de coordinar las acciones institucionales, así como de fungir como instancia receptora y canalizadora de las quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral, así como cualquier tipo de violencia.

V. Las denuncias podrán realizarse por escrito, vía correo electrónico, por buzón a cargo del Comité o por entrevista directa.

QUINTO.- Las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de Convenciones y Parques vigilarán que en la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, no se vulneren los derechos, principios y postulados siguientes: cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; perspectiva de género; acceso a la justicia; principio pro persona; confidencialidad; presunción de inocencia; respeto, protección y garantía de la dignidad; integridad personal; debida diligencia; no revictimización; transparencia, y celeridad.

SEXTO.- Las personas servidoras públicas de Convenciones y Parques con la finalidad de erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, tienen prohibido:

I. Menoscabar la dignidad de las personas, lo que implica vulnerar los derechos a la igualdad, a la integridad física y psicológica, a la libertad de expresión, al oportuno acceso a la salud, y demás actos denigrantes;

II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, por razón de 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), por condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética), condición familiar o socioeconómica, o cualquier otra;

III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como el uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;

IV. Ejercer o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexual. Por tal motivo las personas servidoras públicas deberán abstenerse de conductas tales como:

- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona servidora pública y/o persona usuaria para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.

- Condicionar la obtención, permanencia o condiciones de un empleo, cargo, comisión o actividad a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.

- Manifestar interés sexual de manera abierta, indirecta o constante, sin el consentimiento de la persona receptora.

- Obligar a realizar actividades ajenas a las funciones laborales o imponer medidas disciplinarias, represalias o consecuencias desfavorables por rechazar proposiciones de carácter sexual.

- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual.

- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

- Exhibir o enviar, por cualquier medio de comunicación, imágenes, fotografías, videos, audios, mensajes, ilustraciones, carteles, calendarios u objetos de naturaleza sexual que no sean deseados o solicitados por la persona receptora.

- Difundir rumores o cualquier tipo de información relacionada con la vida sexual de una persona.

- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual propia o de otra persona, de manera presencial o mediante cualquier medio de comunicación.

V. Llevar a cabo conductas de acoso laboral consistentes, entre otras, en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar o maltratar a una persona, incluyendo la privación injustificada de permisos o beneficios al personal subordinado o respecto del cual se tenga una relación de poder.

VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual.

En tal sentido, Convenciones y Parques se compromete a difundir permanentemente los mecanismos de denuncias para la atención de casos que impliquen este tipo de conductas, así como las medidas de protección en favor de las víctimas y las sanciones aplicables a quienes incurran en dichas prácticas. Asimismo, se compromete a interpretar y aplicar el referido protocolo, con pleno respeto de los Derechos Humanos y en estricto apego a los principios que en él se establecen.

CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA, A LOS TREINTA DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2026.

ANETTE MICHELLE TALAVERA HERRERA
DIRECTORA EJECUTIVA Y PRESIDENTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "CONVENCIONES Y PARQUES"