

PROFECO

PROCURADURÍA FEDERAL
DEL CONSUMIDOR



**MECANISMO DE INTERVENCIÓN
PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE
VIOLENCIA LABORAL**



| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|---------------|
| PRÓLOGO..... | 3 |
| PRESENTACIÓN..... | 4 |
| ESFUERZO CONJUNTO: RUMBO A LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL..... | 6 |
| OBJETIVOS..... | 11 |
| PREVENCIÓN..... | 12 |
| DETECCIÓN Y ATENCIÓN..... | 15 |
| SEGUIMIENTO Y SANCIÓN..... | 22 |
| CANALIZACIÓN DE OTROS CASOS..... | 23 |
| GLOSARIO..... | 25 |
| MARCO NORMATIVO..... | 32 |

PRÓLOGO

Para el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es muy grato presentar el Mecanismo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral de la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), porque con ello se demuestra el compromiso que tiene esta institución con los derechos humanos de las mujeres y, en particular, con la igualdad entre mujeres y hombres, así como con la construcción de una cultura institucional basada en el principio de “cero tolerancia” ante cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

Mecanismos, como el que se presenta, son una decidida acción en favor del respeto de todos y cada uno de los derechos que deben ejercer las y los trabajadores; por ello la PROFECO ha impulsado la adopción de este instrumento en cumplimiento de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en favor de sus colaboradores. Es un hecho que las instituciones que cuentan con este tipo de instrumentos previenen y atienden los casos de violencia laboral, incluyendo los delitos de acoso y hostigamiento sexual; pero, lo más importante es que sancionan oportuna y decisivamente a quien comete actos de violencia laboral en contra de sus colegas o colaboradores.

Por ello el INMUJERES felicita la iniciativa de la Lcda. Lorena Martínez Rodríguez, Procuradora Federal del Consumidor, para que la PROFECO cuente con un mecanismo de intervención que en primer lugar informe, en segundo lugar prevenga y, finalmente, impida que las conductas delictivas o inapropiadas de violencia laboral de cualquier tipo, queden en el silencio y que quien los comete quede impune de las sanciones que sus actos exigen.

Estoy convencida de que este mecanismo de intervención logrará erradicar en la PROFECO la violencia laboral y contribuirá a fortalecer un ambiente laboral libre de violencia, en el que se respeten los derechos humanos, florezca la cooperación, el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y el respeto.

LCDA. LORENA CRUZ SÁNCHEZ
PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

PRESENTACIÓN

El deber institucional de promover y proteger los derechos de las y los consumidores, es sin duda una encomienda que honra el ejercicio del servicio público, toda vez que es hacerlo también por sus derechos humanos.

En la construcción de un “México Próspero”, se fomenta el compromiso del Ejecutivo de crear las condiciones propicias para que florezcan la creatividad y la innovación en la economía, y se fortalezcan las libertades y los derechos de las y los mexicanos.¹ En este sentido las y los servidores públicos de la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO),² nos sumamos con convicción a este esfuerzo nacional de transformación.

En este proceso es relevante dirigir nuestro actuar, transversalmente, bajo una *perspectiva de género*, en la que es fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres; lo que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de las instituciones de gobierno.³

Esta oportunidad histórica, es pauta para impulsar acciones de corresponsabilidad en la que todas las personas que trabajamos en la Procuraduría participemos activamente, tanto en la construcción de nuevas condiciones como en la preservación de las ya existentes, que favorezcan constantemente la prevalencia de un clima laboral en el que predomine una convivencia armónica, pacífica e incluyente; libre de violencia y discriminación.

En el curso de los acontecimientos humanos, se hace necesario reforzar la protección de los derechos fundamentales, que garantizan una convivencia armoniosa entre las personas, que la ley nos ha reconocido, son reprobables todas aquellas conductas que obstaculizan el progreso social.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. DOF.

² De la plantilla de personal de la PROFECO 52% son mujeres y 48% hombres.

³ La Perspectiva de Género es una de las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

La violencia laboral es inadmisibles en cualquier esfera, pero su gravedad se exagera cuando prácticas como la segregación, la desigualdad, la inequidad, el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento sexual, se dan en una **institución que vela por los derechos humanos**. En la PROFECO rechazamos estas prácticas y nos pronunciamos a favor de acciones contundentes que mejoren nuestro entorno laboral e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos en el ejercicio del servicio público.

En alineación con una nueva política transformadora que dignifica el servicio público y sus propósitos en beneficio de la ciudadanía, pero sobre todo, con la certeza de que la PROFECO está conformada por mujeres y hombres cuya convicción es sumarse y aportar a todo proceso que enaltezca un clima laboral en el que se respeta la libertad, la integridad y la seguridad de las personas, se crea el *Mecanismo de Intervención en Casos de Violencia Laboral de la Procuraduría Federal del Consumidor*.

En este modelo se delinear e instrumentan las acciones de prevención, detección, atención y seguimiento a los casos de violencia laboral en el ámbito administrativo, así como las opciones para canalizar los asuntos que no se prevén en este mecanismo, pero que por su relevancia vulneran la integridad o ponen en riesgo a la persona que lo reporta y/o denuncia.

Las y los invito a que de manera conjunta y corresponsable fortalezcamos una cultura de inclusión y respeto en nuestras áreas de trabajo, enaltezcamos y reconozcamos las capacidades de nuestras compañeras y compañeros; aportemos de manera comprometida mejoras que dignifiquen las relaciones laborales y, por ende, honremos la encomienda de servir a la ciudadanía y velar por sus derechos en las relaciones de consumo.

El reto es lograr un despertar colectivo y que como promotores de los valores que rigen nuestra conducta, sumemos voluntades para fortalecer y dignificar el trabajo que realizamos las mujeres y hombres que laboramos en la PROFECO. De esta forma contribuimos a elevar el potencial de nuestro país, para hacer de éste un "México Próspero".

LCDA. LORENA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ
PROCURADORA FEDERAL DEL CONSUMIDOR

ESFUERZO CONJUNTO: RUMBO A LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La construcción de un México moderno, vanguardista que se eleva a su máximo potencial, requiere de instituciones transformadoras y comprometidas con el cambio. Es por ello que en alineación con las políticas públicas establecidas en la presente administración, se perfeccionan y perfilan al interior de la PROFECO acciones de fondo para la dignificación y reconocimiento del recurso más valioso con el que cuenta, que es el recurso humano.

Es de reconocer el momento histórico en el que, por primera vez, se incorpora la perspectiva de género como principio esencial de nuestro actuar y como una de las estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo y de gran relevancia en la agenda nacional, para garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres.⁴

En concordancia, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 –de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF)⁵ - prevé la incorporación plena de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios.

Asimismo, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015,⁶ es un referente para realizar transformaciones de fondo orientadas a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En este mismo tenor el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, establece en su objetivo 1, fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el quehacer público.⁷

Si bien se trata de valiosas e innovadoras herramientas jurídicas, producto de la voluntad política emanada del Ejecutivo Federal que fundamentan y dan soporte a la construcción del *Mecanismo*

⁴ PND 2013-2018.

⁵ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

⁶ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.

⁷ Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018, DOF. 30/04/2014.

de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral de la PROFECO; son también parte fundamental los instrumentos jurídicos nacionales, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus últimas reformas, Tratados Internacionales, Leyes Generales y Federales, Normas, Protocolos, Códigos y bibliografía diversa; vinculados con la igualdad, la equidad y la no violencia laboral –en la que se incluyen el acoso y el hostigamiento sexual- y que en el apartado de marco normativo se detallan.

En el ámbito del presente mecanismo la violencia se contextualiza en acciones u omisiones de violencia de género que causan daño o sufrimiento de diversa índole. De manera específica, la violencia laboral implica un contexto de amplia complejidad, toda vez que se trata de un conjunto de prácticas de inequidad y desigualdad entre las que se encuentran acciones de discriminación salarial, segregación ocupacional, acoso laboral, exigencia de certificado de no gravidez, despido por embarazo y maltrato psíquico, social y/o físico.⁸

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia laboral se refiere al uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

De acuerdo con la OMS, la violencia en el trabajo puede adoptar distintas formas. Puede tratarse de agresiones físicas, amenazas, o de violencia psicológica, que se manifiestan a través de intimidación, hostigamiento o acoso en sus modalidades y grados, basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual.

La violencia en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos. No solamente afecta a las personas, sobre quienes se ejerce, sino también a los lugares de trabajo, a las y los compañeros, a las y los empleadores, a las familias y a la sociedad en general.

⁸ Con base en la definición de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

“Está claro que el entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todos nosotros. Si una persona trabaja en un entorno saludable y seguro, tiende a tener un mayor grado de satisfacción, mejores relaciones con sus compañeros y con la patronal, y mayor eficacia y productividad. A todas las partes –empleadores, empleados y quienes toman las decisiones políticas- les conviene crear entornos laborables exentos de violencia.”⁹

Desde 1998 la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo alertó que la violencia laboral es un problema mundial. En términos más específicos y de especial atención, el acoso y hostigamiento sexual, como manifestaciones de la violencia laboral, deben focalizarse, toda vez que reconocer el riesgo, es un gran primer paso para su erradicación.

“La Organización de los Estados Americanos trata el acoso sexual como una cuestión de violencia contra las mujeres y no de discriminación. En consecuencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia. El Artículo 2º afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar constituye violencia contra la mujer.”¹⁰

En el ámbito nacional se distingue entre hostigamiento sexual y acoso sexual: el primero implica el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar; mientras que el segundo es una forma de violencia 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 eventos¹¹.

⁹Editorial por Jim Baker, Director de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de las Naciones Unidas. La Violencia en el Trabajo 2003/4, número 133.

¹⁰Fuentes del derecho internacional relativas al acoso sexual. ONU Mujeres. <http://www.endvawnow.org/es/articles/492-fuentes-del-derecho-internacional-relativas-al-acoso-sexual.html>

¹¹ 13, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF. Última reforma, 27-04-2014.

Es decir, la diferencia relevante entre el hostigamiento y el acoso, es que el primero se agrava por la relación laboral de subordinación.

En este contexto, ser omisos a la existencia de esta problemática es un retroceso que impide el desarrollo de nuestro país; resulta inadmisibles la violencia laboral y sus expresiones de hostigamiento y acoso sexual. Es por ello que en México el Gobierno Federal ha asumido el compromiso de transformar a la Administración Pública Federal (APF).

La alineación institucional comienza por la observancia de lo establecido en el Artículo 1º de nuestra Constitución, en el que se señala la prohibición a 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.¹²

“El compromiso del gobierno federal actual con la construcción de la igualdad sustantiva implica la transformación de la APF en dos esferas: al interior de la propia dependencia mediante un cambio en la cultura institucional; y al exterior, esto es, en el ámbito público en el que se desempeña y en el que cumple con las atribuciones específicas que le competen, las cuales conllevan el contacto y servicios directos con y hacia la población para satisfacer los intereses públicos y las necesidades generales de manera inmediata.”¹³

“El objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. Lo anterior con el objeto de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas. De esta manera, el Estado Mexicano hará tangibles los compromisos

¹² Art. 1º Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. DOF Última reforma, 10-06-2011.

¹³ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015, INMUJERES. Nov. 2013. Pág. 19.

asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).¹⁴

La PROFECO se suma entusiasta a esta acción y esfuerzos históricos de promoción y difusión al respeto de los derechos humanos, para que la plantilla de estructura, el personal de honorarios, así como las prestadoras y prestadores de servicio social, se desempeñen en apego a los principios de igualdad y no discriminación, en alcance a las capacitaciones en esta materia y en una dinámica profunda e irreversible.

El presente mecanismo es uno de los muchos pasos contundentes que hoy, hombres y mujeres, dirigimos con certeza, convicción y compromiso, para sumarnos a la dinámica de transformación que exige nuestra Nación.

¹⁴Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Institucionalizar en la PROFECO las políticas públicas de inclusión, igualdad de género, así como de promoción y respeto de los derechos humanos mediante el establecimiento de un proceso para la prevención, atención y seguimiento de casos de violencia laboral y sus manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como de desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Sensibilizar y capacitar al personal de la PROFECO en temas de no discriminación, igualdad de género y oportunidades, prevención y atención de la violencia, y derechos humanos de las mujeres.

Promover acciones que propicien un clima laboral pacífico, libre de violencia como factor que impulse la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio del servicio público en defensa de las y los consumidores.

Establecer en el ámbito administrativo procedimientos claros, eficaces confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por violencia laboral y sus modalidades de acoso y hostigamiento sexual.

PREVENCIÓN

Sensibilizar a las y los servidores públicos de la PROFECO a través de campañas de difusión, acciones de capacitación, talleres, foros de discusión y eventos diversos que permitan visibilizar el tema de la violencia laboral y sus manifestaciones de acoso sexual y hostigamiento sexual; es una fase prioritaria del *Mecanismo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral de la Procuraduría Federal del Consumidor*, toda vez que en una dinámica de prevención, la tarea fundamental de abordar la problemática con un enfoque de derechos humanos, derriba estigmas y fomenta la construcción de una nueva cultura institucional que impulsa mejoras tanto en el clima laboral como en el desempeño del servicio público en atención a las demandas de la ciudadanía, traducándose en eficacia, eficiencia y transparencia en el ejercicio de nuestras funciones.

Difusión- Capacitación- Certificación

Visibilizar la violencia laboral y sus manifestaciones como son el acoso y el hostigamiento sexual, permite al personal de la institución conocer la problemática, discutirla, rescatarla del silencio e inhibir su práctica bajo la premisa de cero tolerancia. Asimismo permite conocer los mecanismos existentes para su detección y atención.

I. De la Oficina de la o el titular de la Procuraduría Federal del Consumidor.

La/el titular de la PROFECO en el apartado de "Presentación" de este *Mecanismo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral* encabeza este esfuerzo institucional al manifestar la cero tolerancia a estas prácticas y la invitación, en un ambiente de corresponsabilidad, para realizar esfuerzos conjuntos por un ambiente de trabajo libre de violencia, en un entorno incluyente que fortalezca los vínculos laborales, con respeto a la integridad física, intelectual y/o moral de las y los compañeros.

La/el titular de la PROFECO, así como las y los servidores públicos de mandos superiores diseñarán, propondrán e impulsarán acciones que fomenten una cultura laboral libre de violencia, por medio de estrategias y convenios interinstitucionales con las dependencias federales y/u organismos nacionales e internacionales que defiendan y protejan los derechos humanos, promuevan la no discriminación y la igualdad de género y oportunidades, para el intercambio de información, difusión, capacitación y/o certificación de las y los servidores públicos, en alineación a la normatividad en la materia, así como en atención a los resultados de las encuestas de clima y cultura laboral, cuestionarios de cultura institucional para la igualdad y ejercicios similares.

Asimismo impulsarán la participación de todo el personal en los eventos, capacitaciones, talleres, foros de discusión, conferencias, exposiciones, etc. relativos a estos temas.

II. Del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal del Consumidor es el órgano colegiado que difunde e incentiva los valores del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, así como los contenidos en el Código de Conducta de la PROFECO; éste último señala el valor Convivencia laboral pacífica, como antítesis de la violencia laboral y el valor Igualdad de Género en el que está explícito el rechazo a los casos de hostigamiento y acoso sexual.

A fin de promover un clima de trabajo seguro, armónico y sano, la difusión de los códigos de ética y de conducta, de los valores y de las conductas que debemos observar en nuestro desempeño, así como la aplicación del mecanismo para la atención de su incumplimiento (que se detalla en el siguiente apartado), el Comité vigilará la instrumentación del mecanismo de intervención.

La difusión por distintos medios de estos valores, así como del mecanismo para inconformarse por su incumplimiento, es una de las medidas preventivas para brindar información y certeza sobre el compromiso institucional de cero tolerancia a las prácticas de violencia laboral y sus manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual, en un marco de corresponsabilidad en las que

las y los servidores públicos de la PROFECO, de manera comprometida, rechazan y se inconforman por su ejercicio, así como conocer las implicaciones del incumplimiento a los valores que rigen nuestro actuar.

III. De la Dirección General de Recursos Humanos.

La Dirección General de Recursos Humanos coadyuvará, a través del Portal de la y el Trabajador de la PROFECO, a la difusión de la normatividad en la materia, los códigos de ética y de conducta, los mecanismos de atención y la divulgación de los conceptos para impulsar una convivencia laboral pacífica y con igualdad de género.

Asimismo será partícipe de la atención de convenios interinstitucionales para la difusión de información, convocatoria y logística de eventos vinculados con el tema, como lo son conferencias, talleres, exposiciones, obras de teatro, foros de discusión, etc.

La Dirección de Capacitación y Desarrollo implementará los programas, calendarios, logística de sedes y las gestiones necesarias para las capacitaciones presenciales y en línea en materia de derechos humanos, prevención de la discriminación, igualdad laboral, igualdad de prevención de la violencia laboral, así como su acreditación y seguimiento. De igual manera dará seguimiento a los procesos de certificación correspondientes, que en una primera fase se dirigirán a las y los mandos superiores e integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Asimismo diseñará e implementará las capacitaciones internas, en su caso, en modalidad de réplica.

DETECCIÓN Y ATENCIÓN

La PROFECO promueve un ambiente de trabajo seguro, sano y pacífico; libre de violencia y de acciones que denigren y lastimen la integridad de las personas como la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, la exigencia del certificado de no gravidez y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico, así como el hostigamiento y acoso sexual.

Para la detección y atención de casos de violencia laboral, en el ámbito administrativo, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal del Consumidor aprobó el Protocolo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral.¹⁵

Protocolo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral

OBJETIVO

Generar una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender, en el ámbito administrativo, las quejas que se presenten por violencia laboral y sus manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual.

¿A QUIÉNES SE DIRIGE ESTE PROTOCOLO?

A las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PROFECO, órgano colegiado que se encargará de atender los avisos sobre dicha conducta.

A las y los servidores públicos activos de la PROFECO de todos los niveles, involucrados en casos de violencia laboral, ya sea como víctimas, infractoras/es y quienes puedan brindar testimonio de los hechos.

¹⁵El Protocolo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral fue aprobado por Acuerdo CE2014/15 del pleno del Comité de Ética en su Tercera Sesión Ordinaria del 17 de septiembre de 2014.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Incluye a las servidoras/es públicas/os en la PROFECO, o bien quienes desarrollan actividades en sus instalaciones, como:

- Personal de base.
- Personal de confianza.
- Personal eventual.
- Personal de honorarios (asimiladas/os a salarios).
- Prestadoras/es de servicio social.

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

El Comité, es presidido por la Coordinación General de Administración y está integrado por un/a representante de cada uno de los niveles que conforman la plantilla de la institución, como son: Subprocuradoras/es y Coordinadoras/es Generales; Directoras/es Generales y Adjuntas/os; Directoras/es de Área y Subdirectoradas/es; Delegadas/os y Subdelegadas/os; Jefas/es de Departamento y Personal Operativo, así como por la representación del Órgano Interno de Control, Subprocuraduría Jurídica y Dirección General de Recursos Humanos, como áreas asesoras.

El órgano colegiado es el encargado del Protocolo de Intervención para la Atención de los Casos de Violencia Laboral y es el receptor de los Formatos de Delación por Incumplimiento al Código de Conducta de la PROFECO, mediante el cual las y los inconformes pueden iniciar su procedimiento de inconformidad por la inobservancia de los valores del Código de Conducta. El valor Convivencia laboral pacífica, contempla los casos de violencia laboral y el valor Igualdad de Género, para los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Entre las responsabilidades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, se encuentran:

- Capacitarse y tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir por la institución en materia de violencia laboral.
- Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la delación por incumplimiento.
- Analizar y dar atención inmediata, de manera imparcial y confidencial a los casos de violencia laboral que sean hechos formalmente de su conocimiento.
- Informar a la persona que presente la delación de incumplimiento sobre la resolución respectiva y el avance que tenga la misma.
- Informar regularmente al personal sobre las políticas institucionales para casos de violencia laboral y de los procedimientos para presentar delaciones por incumplimiento a las mismas.
- Asegurarse de que las personas encargadas de tramitar las delaciones por incumplimiento asistan a sesiones de capacitación sobre violencia laboral.
- Monitorear y sistematizar las delaciones por incumplimiento recibidas en la dependencia/entidad sobre violencia laboral y proteger los datos personales.
- La/el Presidente del Comité podrá determinar medidas preventivas previas en los casos de conductas en las que supuestamente se hostigue, agrede, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos.

DE LA O EL CONSEJERO

Será designada/o como Consejera/o, la persona que determine para tal efecto el Comité.

La persona designada deberá cumplir con capacitación y conocimientos en derechos humanos, temas de género y violencia de género, sensible al tema, con experiencia laboral en la institución, ética y responsabilidad reconocida.

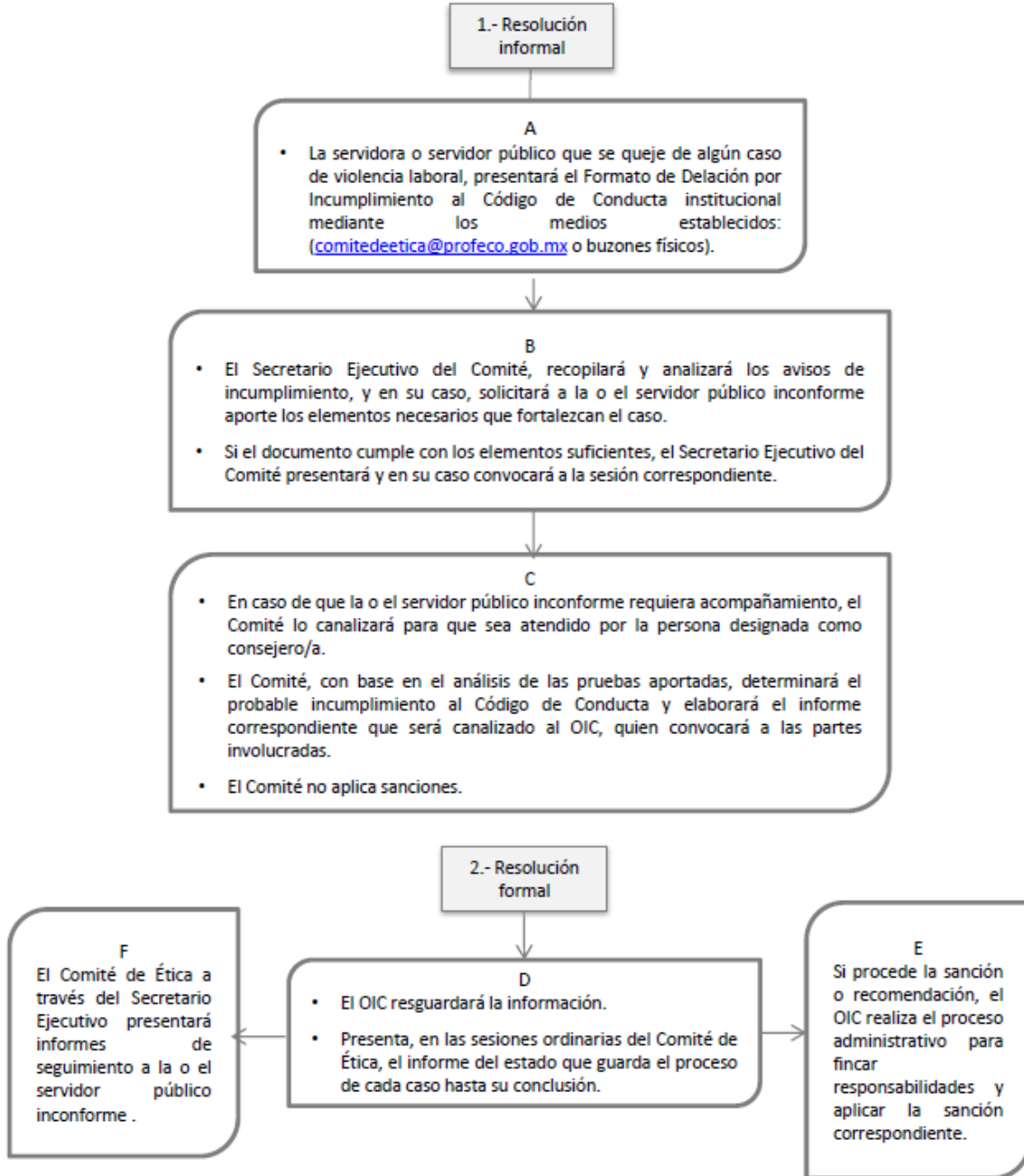
Su función primordial será el acompañamiento no vinculatorio, a petición de la o el inconforme, en el proceso interno y no implicará brindar asistencia psicológica y/o legal.

En caso de que la/el inconforme solicite orientación, la/el Consejera/o le informará sobre la política institucional para la atención de los casos de violencia laboral y de hostigamiento y acoso sexual, así como del proceso para descargar, requisitar y enviar al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el Formato de Delación por Incumplimiento al Código de Conducta de la PROFECO. Asimismo informar a la/el inconforme sobre sus derechos bajo la legislación vigente.

En los casos que el Comité determine, la/el Consejera/o establecerá contacto con la/el inconforme a fin de orientarla/o para la integración de pruebas de delaciones por incumplimiento que ya hayan sido remitidos al Comité en cita, e informar al pleno sobre los resultados, vigilando en todo momento la confidencialidad de los casos.

Durante las entrevistas que se registren por la naturaleza del proceso, la/el Consejero escuchará de manera imparcial y respetuosa, las percepciones y preocupaciones de la/el inconforme y atenderá las dudas e inquietudes que sobre el curso del proceso exprese, hasta la determinación que por informe escrito y a través de su Secretario Ejecutivo realice el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

DEL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL.- El protocolo operará bajo el siguiente esquema:





La confidencialidad de los casos y protección de datos personales, se resguardará en apego a lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

DEL FORMATO DE DELACIÓN POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PROFECO

En apego al Mecanismo de Comunicación para atender los casos de incumplimiento al Código de Conducta de la PROFECO,¹⁶ el Formato de Delación por Incumplimiento al Código de Conducta es el medio para presentar la inconformidad en el ámbito administrativo, por inobservancia a los valores que rigen nuestro actuar.

Para la presentación de inconformidades por violencia laboral y hostigamiento y acoso sexuales, para que éstas sean atendidas en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, deberá descargarse el Formato de Delación de Incumplimiento al Código de Conducta, disponible en la liga del Portal de la y el Trabajador de la PROFECO. Después de requisitarlo debe enviarse por correo electrónico a comitedeetica@profeco.gob.mx o bien depositarse en los buzones del Órgano Interno de Control en las instalaciones de la PROFECO.

| | | | | | |
|--|---|--------------------------|--|------------------------------|--------------------------|
|  | Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal del Consumidor | | Fecha: | | |
| | Formato de Delación por Incumplimiento al Código de Conducta de la Profeco | | No. de Folio: (para llenado del Comité) | | |
| | | Página 1 de 2 | | | |
| Datos de identificación (persona que presenta el aviso de incumplimiento). | | | | | |
| Nombre completo: | | | | | |
| Cargo que desempeña: | | | | | |
| Área de adscripción: | | | | | |
| Correo electrónico: | | | | | |
| Teléfono o extensión: | | | | Edad: | |
| Domicilio: | | | | | |
| Entidad Federativa: | | | Delegación/Municipio: | | |
| Datos de la o el servidor público involucrado (Campos obligatorios). | | | | | |
| Nombre completo: | | | | | |
| Cargo que desempeña: | | | | | |
| Área de adscripción: | | | | | |
| Media filiación: (En caso de no contar con los datos anteriores). | Sexo: | | Estatura: | | |
| | Complexión: | | Edad aproximada: | | |
| | Color de ojos: | | Color de piel: | | |
| | Color de cabello: | | Tipo de boca: | | |
| | Tipo de cejas: | | Tipo de nariz: | | |
| | Señas particulares/otros: | | | | |
| | Señale con una "X" el valor(es) del Código de Conducta de la Profeco que se incumple(n) (Campo obligatorio). | | | | |
| Generosidad | Trabajo en Equipo | Eficacia | Compromiso | Transparencia | Creatividad |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Responsabilidad | Honestidad | Igualdad de Género | Respeto e inclusión | Convivencia laboral pacífica | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Narración de los hechos (Campo obligatorio). | | | | | |
| Fecha en que ocurrió: | | Hora: | Lugar: | | |
| Descripción en primera persona objetiva y precisa de los hechos: (Campo obligatorio). | | | | | |
| Modo o circunstancias de ejecución, narración progresiva y concreta de los hechos, se explicará con detalle el orden en que acontecieron, el trámite o servicio realizado, nombres de las personas involucradas y su participación (inconforme, acompañantes, servidoras/es públicas/os o personas presentes). | | | | | |

| | | | | |
|--|---|---------------|--|--|
|  | Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal del Consumidor | | Fecha: | |
| | Formato de Delación por Incumplimiento al Código de Conducta de la Profeco | | No. de Folio: (para llenado del Comité) | |
| | | Página 2 de 2 | | |
| Pruebas | | | | |
| Que se vinculen con la narración de los hechos. De no contar con pruebas, si el procedimiento lo requiere, el Comité podrá solicitar información adicional. Proporcionar datos de al menos una u un testigo. | | | | |
| <p><small>Los datos personales recibidos serán protegidos y serán incorporados y tratados en el Sistema de datos personales "Avisos de Incumplimiento al Código de Conducta de la Profeco", con fundamento en el Mecanismo de comunicación para atender los casos de incumplimiento del Código de Conducta de la Procuraduría Federal del Consumidor, aprobado por el Comité de Ética de esta Procuraduría en la 21. Sesión Extraordinaria de fecha 04 agosto de 2014 y cuya finalidad es la identificación y posible comunicación con los quejados o denunciados de los casos de incumplimiento del Código de Conducta de la Procuraduría Federal del Consumidor, así como llevar estadísticas y realizar informes, el cual será registrado en el listado de sistemas de datos personales ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (www.inai.org.mx), y podrán ser transmitidos a las autoridades que en el ámbito de su competencia deban de conocer de las conductas denunciadas, con la finalidad de que sustancien los procedimientos correspondientes, además de otras transmisiones previstas en la Ley. La Unidad Administrativa responsable del Sistema de datos personales es la Coordinación General de Administración, y la dirección donde la o el interesado podrá ejercer los derechos de acceso y corrección ante la misma es Av. José Vasconcelos No. 208, Col. Condesa, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06140, en México, Distrito Federal. Lo anterior se informa en cumplimiento del Decretado número de los Lineamientos de Protección de Datos Personales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2005.</small></p> | | | | |

¹⁶ Aprobado por Acuerdo CE2014/11 del pleno del Comité de Ética en su Segunda Sesión Extraordinaria del 04 de agosto de 2014. Disponible en el sitio http://www.profeco.gob.mx/n_institucion/comite_etica/Codigo%20de%20Conducta_DGPOP_081514.pdf

Para los casos de violencia laboral deberá señalarse como valor que se incumple, el de Convivencia laboral pacífica, además de proporcionar los datos que en el aviso se solicitan:

| Señale con una "X" el valor(es) del Código de Conducta de la Profeco que se incumple(n) (Campo obligatorio). | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|
| Generosidad <input type="checkbox"/> | Trabajo en Equipo <input type="checkbox"/> | Eficacia <input type="checkbox"/> | Compromiso <input type="checkbox"/> | Transparencia <input type="checkbox"/> | Creatividad <input type="checkbox"/> |
| Responsabilidad <input type="checkbox"/> | Honestidad <input type="checkbox"/> | Igualdad de Género <input type="checkbox"/> | | Respeto e Inclusión <input type="checkbox"/> | Convivencia laboral pacífica <input type="checkbox"/> |

Para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá señalarse como valor que se incumple, el de Igualdad de Género, además de proporcionar los datos que en el multicitado aviso se solicitan:

| Señale con una "X" el valor(es) del Código de Conducta de la Profeco que se incumple(n) (Campo obligatorio). | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|
| Generosidad <input type="checkbox"/> | Trabajo en Equipo <input type="checkbox"/> | Eficacia <input type="checkbox"/> | Compromiso <input type="checkbox"/> | Transparencia <input type="checkbox"/> | Creatividad <input type="checkbox"/> |
| Responsabilidad <input type="checkbox"/> | Honestidad <input type="checkbox"/> | Igualdad de Género <input checked="" type="checkbox"/> | | Respeto e Inclusión <input type="checkbox"/> | Convivencia laboral pacífica <input type="checkbox"/> |

Para los casos de discriminación deberá señalarse como valor que se incumple, el de Respeto e inclusión, además de proporcionar los datos que en el formato se solicitan:

| Señale con una "X" el valor(es) del Código de Conducta de la Profeco que se incumple(n) (Campo obligatorio). | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| Generosidad <input type="checkbox"/> | Trabajo en Equipo <input type="checkbox"/> | Eficacia <input type="checkbox"/> | Compromiso <input type="checkbox"/> | Transparencia <input type="checkbox"/> | Creatividad <input type="checkbox"/> |
| Responsabilidad <input type="checkbox"/> | Honestidad <input type="checkbox"/> | Igualdad de Género <input type="checkbox"/> | | Respeto e Inclusión <input checked="" type="checkbox"/> | Convivencia laboral pacífica <input type="checkbox"/> |

SEGUIMIENTO Y SANCIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, por medio de su Secretaría Ejecutiva, informará a la o el inconforme los avances sobre el caso hasta su conclusión.

De determinarse el incumplimiento a los valores y, con base en el análisis de las pruebas aportadas, el Comité elaborará el informe correspondiente que será canalizado al Órgano Interno de Control, quien convocará a las partes involucradas y determinará, en su caso, las sanciones y/o recomendaciones de conformidad con las facultades que se le confieren en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. En este proceso informará al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés los avances correspondientes.

En la APF, las y los servidores públicos estamos obligados a abstenernos “de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público” y son sujetos al procedimiento administrativo propio del Artículo 21 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, por el cual pueden sancionarse a las y los servidores públicos si se determina responsabilidad administrativa según el Artículo 13 de dicha Ley, por medio de:

- Amonestación privada o pública.
- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año.
- Destitución del puesto.
- Sanción económica.
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Para que las prácticas de hostigamiento y acoso sexual sean sancionadas, debe determinarse responsabilidad administrativa en términos de la inobservancia de las obligaciones establecidas en el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Fracciones I, VI y XXIV.

CANALIZACIÓN DE OTROS CASOS

Para los casos de violencia que no sean competencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, este órgano colegiado, a través de su Consejera/o, canalizará a las y los quejosos a las instituciones correspondientes.

En los casos de violencia contra las mujeres en sus manifestaciones psicológica, física, sexual, económica y patrimonial y/o de acuerdo con las modalidades y ámbitos en los que se registra como son familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional y feminicida,¹⁷ las y los quejosos podrán acudir a la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA) de la Procuraduría General de la República o a la Red Nacional de Refugios A.C.

- Procuraduría General de la República
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA).
Tel. 01 800 00 854 00 (número de canalización).
fevimtra@pgr.gob.mx
www.pgr.gob.mx
- Instituto Nacional de las Mujeres (teléfonos en los estados).
<http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/vidasinviolencia/?q=lineasTelefonicas>
- Red Nacional de Refugios, A.C.
Tel. 01 800 822 44 60 (fuera del Distrito Federal).
Página web: www.rednacionalderefugios.org.mx

¹⁷De acuerdo con la clasificación establecida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF, última Reforma 02-04-2014.

La Ley Federal del Trabajo, incorporó en su última reforma de noviembre de 2012, en el Artículo 3º bis los conceptos de acoso sexual y hostigamiento sexual. Para la atención de estos casos en el ámbito laboral se conducirá a la y el quejoso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tel. 01 800 841 20 20

Página web: www.empleo.gob.mx

Cuando se violentan los derechos humanos por una autoridad, entendidos como el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada, la canalización se hará a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

- Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Programa de atención a víctimas.

Tel. 01 800 718 27 70

Para prácticas que consisten en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, entendido como casos de discriminación, la canalización se hará a la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

- Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación.

Teléfonos: 52 62 14 90, extensiones 5418, 5421 y 5423.

01 800 543 00 33.

GLOSARIO

ACOSO LABORAL.- Forma de violencia psicológica, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

ACOSO SEXUAL.- Forma de violencia psicológica 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.

CLIMA LABORAL.- Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA PROFECO.- Órgano colegiado de la Procuraduría Federal del Consumidor, que difunde los códigos de ética y de conducta, de los valores y de las conductas que debemos vigilar en nuestro desempeño, rector de la aplicación del Mecanismo de Comunicación para atender los casos de incumplimiento del Código de Conducta de la PROFECO.

DERECHOS HUMANOS.- Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son:

- a) Universales.
- b) Inherentes a las personas.
- c) Integrales, es decir, que se conciben como un todo indivisible.
- d) Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público.

Los derechos humanos son protegidos por las disposiciones de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. En México, el capítulo de las garantías individuales de la Constitución reconoce el derecho de toda persona, independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia, a gozar de sus derechos fundamentales.

Se habla de derechos humanos de las mujeres para señalar la desventaja histórica que han vivido, considerando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como el instrumento internacional que da expresión jurídica a los derechos humanos de las mujeres.

DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES.- Son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar.

DISCRIMINACIÓN.- Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las

preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

DISCRIMINACIÓN LABORAL DIRECTA.- Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA.- Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida/o en un puesto de trabajo.

EQUIDAD.- Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

EQUIDAD DE GÉNERO.- La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

En esta tesitura las políticas de equidad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen cambios en la configuración socio-cultural de las relaciones de poder. Ello es especialmente necesario en el caso de la equidad de género cuyas

exigencias suponen cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo.

Para el feminismo la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

FEMINICIDIO.- Tipo de violencia que se ha intentado tipificar como delito para poner al descubierto los homicidios intencionales contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. En otros países de Latinoamérica a estos homicidios se les llama feminicidios. Los esfuerzos jurídicos por sancionar esta figura tiene dos connotaciones: como un delito que sancione la privación de la vida de una mujer en lo particular y, la otra, sancionar el homicidio colectivo de mujeres de uno o un grupo de varones.

GÉNERO.- Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", las cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL.- Es 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.¹⁸

Tocamientos, abrazos o besos indeseados, miradas lujuriosas, comentarios o bromas sugestivas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, familiaridad innecesaria, tal como

¹⁸ Con base en la definición del Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF, última reforma 02-04-2014.

rozar deliberadamente a alguien, insultos o burlas de naturaleza sexual, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, tuits, mensajes de texto sexualmente explícitos, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales.¹⁹

IGUALDAD.- Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

IGUALDAD DE GÉNERO.- Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.- Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

MECANISMO.- El Mecanismo de Intervención para la Atención de Casos de Violencia Laboral de la Procuraduría Federal del Consumidor.

PERSPECTIVA DE GÉNERO.- Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

¹⁹Con base en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de las Naciones Unidas.

PROFECO.- La Procuraduría Federal del Consumidor.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.- Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufacturera), comercio y servicios.

SERVIDOR/A PÚBLICO/A.- Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Procuraduría Federal del Consumidor.

SEXO.- Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los define como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

VIOLENCIA.- Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

VIOLENCIA ECONÓMICA.- Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral

VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD.- Consiste en actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres, las denigran, discriminan, marginan o excluyen en el ámbito público.

VIOLENCIA FAMILIAR.- Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

VIOLENCIA FEMINICIDA.- Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

VIOLENCIA FÍSICA.- Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL.- Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

VIOLENCIA LABORAL.- Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

VIOLENCIA SEXUAL.- Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

MARCO NORMATIVO

En este apartado se puede consultar el marco normativo aplicable para prevenir y sancionar aquellos casos de violencia laboral en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal de México, el cual considera de manera específica la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, así como la discriminación.

La recopilación de los contenidos aquí citados tiene la finalidad de facilitar el acceso a los instrumentos legales que se han desarrollado para prevenir y eliminar todas las formas de violencia laboral que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

ÁMBITO NACIONAL

1.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Lo mencionado en el apartado anterior, se refiere a derechos reconocidos y garantizados en Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos. La igualdad es una figura legal que se contempla desde diversos ámbitos y se convierte en pieza clave en la prevención de la violencia laboral. El Artículo 1º establece que, en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones establecidas en la misma.

Por tanto, queda prohibida 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.

Dicho derecho se reafirma en el Artículo 4º, párrafo primero, en el cual se estipula que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que ésta deberá proteger la organización y el desarrollo de la familia.

Asimismo, en el Artículo 123 apartados A y B, se menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley; en cuyo numeral V, se afirma que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

No obstante, todo derecho conlleva obligaciones por lo que en el Artículo 109 de la Constitución, se manifiesta que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de las y los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, faltas e incumplimiento de conformidad con el siguiente lineamiento:

III.- Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

1.2 LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El 13 de marzo de 2002 se publicó en el DOF la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que tiene como objeto regular en materia de responsabilidades, obligaciones y sanciones aplicables a las y los servidores públicos. Ante lo cual, todas y todos los servidores públicos estamos obligados/as a conducirnos con base en principios que dignifiquen el actuar del servicio público en pro de la sociedad mexicana.

A su vez, el Artículo 60 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia permite sancionar de a las y los servidores públicos por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que se describen a continuación:

- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.
- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

Si existiera duda en relación con lo que significa el abuso al que se refiere la fracción primera, debemos remitirnos al Código Penal Federal en el Artículo 215, Fracción II, el cual determina que cometen el delito de abuso de autoridad los servidores públicos que “cuando ejerciendo sus funciones o con motivo de ellas hiciere violencia a una persona sin causa legítima o la vejare o la insultare.”²⁰

Son sujetos de la ley las y los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del Artículo 108 constitucional, y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales.²¹

Las y los servidores públicos que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 8 serán sancionados conforme al Artículo 13 y acorde al procedimiento descrito en el Artículo 21 de la misma Ley, y que será detallado en el capítulo de procedimiento disciplinario.

En el marco regulatorio en casos de violencia laboral, además de la igualdad y la no discriminación, se contemplan los casos de hostigamiento y acoso sexual. A través de la Ley

²⁰Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el DOF última reforma 14-07-2014.

²¹Artículo 108, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se destaca en su Artículo 7º que es responsabilidad de los sujetos de la ley ajustarse en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en dicha ley, a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público. Por tanto, en el Artículo 8º se señalan las obligaciones de las y los servidores públicos, como son: "VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste". Al respecto, es posible consultar las sanciones por falta administrativa en los artículos 13, 14, 16 y 21 de dicha Ley.

1.3 LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Tiene por objeto establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar el acceso a una vida libre de violencia que favorezca el desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

El Artículo 10 señala que, "se entiende por violencia laboral, la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que pretende dañar la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad".

Asimismo, el Artículo 11 especifica que "constituye violencia laboral, la negativa injustificada a contratar a la víctima, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género."

En cuanto a la atención a las víctimas, el Artículo 51 señala las acciones de las autoridades en el ámbito de su competencia y el Artículo 52 especifica los derechos de una víctima de cualquier tipo de violencia, dentro de los cuales podemos destacar:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- Sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Las acciones anteriores deben estar encaminadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige. Finalmente, indica que el incumplimiento de lo contenido en la

Ley será causa de responsabilidad administrativa y se sancionará conforme a las leyes en la materia.²²

En este aspecto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene una importancia y trascendencia singulares dado que contempla el hostigamiento y acoso sexuales en su Artículo 13 donde se define al hostigamiento sexual como 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; y al acoso sexual como una forma de violencia 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.

En dicha Ley, en sus artículos 14, 15, 19 y 20 se señalan las funciones y atribuciones de las entidades federativas y de los tres órganos de gobierno, para efectos del hostigamiento o del acoso sexual. En cuanto a la violencia institucional, el Artículo 18 establece que se trata de "actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia".

En cuanto a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, el Artículo 35 de la mencionada Ley indica que "todas las medidas que lleve a cabo el estado deberán ser realizadas sin discriminación alguna. Por ello, considerará el idioma, edad, condición social, preferencia sexual, o cualquier otra condición, para que puedan acceder a las políticas públicas en la materia."

²²Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el *DOF* el 1 de febrero de 2007. Última reforma 15-02-2013. Artículos 1, 15, 20 y 60.

1.4 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En cuanto al marco legal que sustenta, en específico, el derecho a la no discriminación en México, además del antecedente ya mencionado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece expresamente este principio antidiscriminatorio, gracias a su reforma en 2001 al Artículo 1º para que se prohibiera toda forma de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Se encuentra la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) creada en 2003, misma que se reformó el 20 de marzo de 2014, donde se dota al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de amplias atribuciones en la materia para brindar una efectiva protección del derecho a la no discriminación de las personas que viven y transitan por el territorio nacional, con apego a los instrumentos internacionales en la materia, ratificados por el Estado mexicano.

En el Artículo 1 de la LFPED se especifica que " se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia..."

Es de señalarse que desde la creación de la LFPED, 27 entidades federativas han creado gradualmente leyes locales contra la discriminación y establecen 42 conductas relacionadas, (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Nayarit,

Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas).

En reconocimiento a este derecho, se decretó el 19 de octubre de cada año como "Día Nacional Contra la Discriminación".

1.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En sus artículos 46 y 46 BIS contempla el cese de labores, nombramiento o designación de las y los servidores públicos, así como las causantes, entre las que se destacan: incurrir en faltas de honradez, violencia, injurias y actos inmorales.

En caso de presentarse los actos de violencia anteriores, la/el jefe superior podrá levantar una acta administrativa, con intervención de la/el trabajador y una/un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración de la/el trabajador afectado y las de las/los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia a la/el trabajador y otra a la/el representante sindical.

Si a juicio de la/el titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento de la/el trabajador a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.²³

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV contempla la rescisión de las relaciones de trabajo en sus artículos 46, 50, 51 y 52.

²³Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963. Última reforma 2-04-2014. Artículos 46 y 46 Bis.

1.6 Ley Federal del Trabajo

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 permitieron generar una nueva conceptualización del trabajo:

Artículo 2º, estipula que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la/el trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las/los trabajadoras, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El artículo 3º señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Por otro lado, incluye los términos:

- Hostigamiento, definido como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Acoso sexual, denominado como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Establece también el hostigamiento y el acoso sexual como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la/el patrón, cometer la/el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo y determina también causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la/el trabajador, incurrir la/el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la/el trabajador, cónyuge, padres, hijas/os o hermanas/os. Asimismo, instituye como prohibiciones para las/los patrones o representantes, negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; así como permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

Para las y los trabajadores refiere como prohibición acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. En cuanto a las sanciones, establece que las violaciones a la Ley Federal del Trabajo cometidas por las/los patrones o las/los trabajadores se sancionarán de acuerdo con lo que estable el Título de Responsabilidades y Sanciones que para efecto de hostigamiento y acoso sexual expresa de 250 a veces el salario mínimo general, la/el patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que

realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadoras/es.²⁴

1.7 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

El Artículo 7 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el DOF el 12 de enero de 2001, señala que en cumplimiento a las atribuciones conferidas por la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, éste deberá propiciar las condiciones necesarias para legitimar, ante las instituciones del Estado, la relevancia de impulsar políticas públicas con perspectiva de género, que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y, promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos. Asimismo, deberá actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y del sector social y privado, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran.

1.8 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Establece promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, teniendo como herramienta el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que tiene como objetivos promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación y coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género.

De igual forma, la Ley establece para el cumplimiento del objetivo de la Política Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres, descrita en el Proigualdad, que los organismos públicos deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio

²⁴Ley Federal del Trabajo. Publicada en el DOF el 1 de abril de 1970. Última reforma 30-11-2012. Artículos 2, 3 Bis, 47, 51, 133, 135 y 994.

de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.²⁵

1.9 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres

La norma mexicana establece lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas, expresados en prácticas e indicadores puntuales y consideran la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal en el marco del concepto de trabajo decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

1.10 Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

La igualdad entre mujeres y hombres es un tema de importancia generalizada, que se ve impulsado desde la Administración Pública Federal en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013; a través del cual se busca una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, donde se vele por el bienestar de las personas con discapacidad, los indígenas, las y los niños y adultas/os mayores, a través de la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal.

La perspectiva de género se construye como una de las tres estrategias transversales del PND, dentro de la cual se contempla la estrategia 1.5.4. "Establecer una política de igualdad y no discriminación".

²⁵Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006. Última reforma 6-03-2012. Artículo 26, incisos I y III; y Artículo 34, inciso XII.

1.11 Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad)

De igual forma, el Proigualdad es de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual se pretende dar cumplimiento al objetivo transversal 2, y a la línea de acción 2.3.8., la cual pide la integración de un registro de las y los acosadores, hostigadores y agresores sexuales, familiares, laborales, escolares, institucionales y en el transporte público.

Asimismo, el objetivo transversal 6, en la línea de acción 6.7.4, indica el establecimiento de medidas para erradicar la discriminación y violencia en la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios.

1.12 Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015 (PCI)

La presentación del esquema unificado de intervención para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, abona específicamente a la implementación del eje 3 del PCI, el cual permitirá desarrollar acciones afirmativas con perspectiva de género, derivadas de las líneas de acción.

1.13 Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIID)

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 - 2018 promueve que los ordenamientos normativo-administrativos integren sustantivamente la obligación de igualdad y no discriminación y se impulse que esta normatividad se inserte también en las prácticas organizativas previstas en documentos que ordenan la operación diaria.

1.14 Código de Conducta y Código de Ética Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal

Es por lo anterior que, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deben recurrir a la normatividad de carácter federal y órdenes de regulación interna de cada una de

ellas, en el caso de la Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco), nos regulamos y actuamos con base en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal del Consumidor, el cual tiene por objeto establecer y dar a conocer los principios que guían la actuación de las y los servidores públicos de la Profeco, el cual refleja el espíritu de nuestra entidad y detalla las actitudes que debemos tener y mostrar; por lo cual, se estipulan los valores que debe tener el personal de la Procuraduría, así como la misión, visión y objetivos institucionales. Lo anterior, con base en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015. Además, la Profeco cuenta con un contrato colectivo de trabajo que contempla las condiciones generales de trabajo, así como los derechos del personal.

Ámbito Internacional

En cuanto al resto de las naciones, se han suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales en materia de violencia y referentes a la obligación de garantizar el derecho a la no discriminación.

Asimismo, México se ha adherido a algunos de los principales instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres, algunos de ellos son:

2.1 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW por sus siglas en inglés)

El Artículo 1º de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, México, 52º periodo de sesiones del 9 al 27 de julio de 2012, determina que la expresión "discriminación contra la mujer" denota distinción, exclusión o restricción basada en el sexo con objeto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará)

En materia de género el Capítulo III, Artículo 7º, establece que los estados parte de la Convención condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
- c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.
- d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.
- f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

- g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.
- h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, publicado en 1952, garantiza el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todas las personas trabajadoras; promueve la evaluación objetiva del empleo para mujeres y hombres; así como propone la colaboración con las organizaciones de las y los empleadores y trabajadores para vigilar, denunciar y sancionar situaciones que no la fomenten.

Asimismo, el Convenio Internacional del Trabajo número 111, referente a la discriminación en materia de empleo y ocupación, publicado en 1962, establece la obligación de generar las mismas oportunidades laborales para mujeres y hombres, el principio de igualdad de oportunidades, seguridad económica y no discriminación de las personas para perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad. Determina que la discriminación constituye una violación a los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por lo que cualquier práctica que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación deberá ser erradicada.

2.4 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los artículos 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sientan las bases de la tutela de los derechos humanos en el ámbito laboral.

El artículo 1 señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El Artículo 2º indica que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna.

El Artículo 7º subraya que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Finalmente, el Artículo 23 enfatiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

2.5 Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer

La segunda de las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980, reconoció que estaban surgiendo señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos, por lo que se estableció "las oportunidades de empleo" como una de las esferas para adoptar medidas concretas y con objetivos precisos.

2.6 Conferencia Mundial de Derechos Humanos

Esta conferencia celebrada en Viena en 1993, produjo cambios importantes en la concepción de los derechos humanos desde la perspectiva de las mujeres, en la que se señala que la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.

La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.

2.7 Conferencia Internacional de Población y Desarrollo

Esta conferencia se llevó a cabo en El Cairo en 1994 y se convocó con el objetivo de discutir y diseñar estrategias que atendieran los problemas de población y desarrollo. En ésta, se determinó que los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible para promover la realización plena de la mujer mediante la educación, el desarrollo de sus aptitudes y el empleo; eliminar todas las prácticas que discriminan a la mujer; erradicar la violencia contra la mujer, prohibir las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer, entre otras.

2.8 Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Los gobiernos de los países participantes en la Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México en 1994, acordaron adoptar las medidas integrales que sean necesarias para eliminar todas las formas de violencia y sus manifestaciones contra todas las mujeres, incluidas la violencia familiar, el abuso y acoso sexual.

2.9 Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing

En 1995 se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que propone la adopción de las siguientes medidas:

- Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos.

- Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial.
- Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.

La aplicación eficaz de la plataforma también exigió la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer; y enfatizó en lo relativo a la eliminación del acoso sexual.

Por la normatividad citada anteriormente es de relevancia contemplar el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del senado, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.

De modo tal, que los multicitados tratados, leyes y decretos deben ser de observancia nacional y regirán el actuar de las y los servidores públicos de esta Procuraduría con la finalidad de salvaguardar los derechos y obligaciones que por mandato nos han sido otorgados.