



PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA EN LA PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS

Las autoridades de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de CERO TOLERANCIA a cualquier conducta de violencia, pues la Entidad cuenta con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.

Para que la Entidad y todos sus integrantes puedan cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia que se mencionan en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal es que se emite este Pronunciamiento, pues las personas servidoras públicas deberán brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas. Incluyen conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas.

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, códigos y normas, y en particular bajo las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública que, sobre el comportamiento digno, señalan:

Toda persona, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, debe conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

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

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.





- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Al promover la observancia de esta regla, se busca asegurar que el personal que labora en nuestra institución sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde. Por ello, se capacitará al personal en esta materia, se difundirá información mediante campañas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual.

En contrapartida, el personal de esta institución tiene la obligación de conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual y conducirse acorde a la Regla de integridad sobre el comportamiento digno.

El Comité de Ética, por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual conforme a los *Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético*. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste, lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Asimismo, esta política de **CERO TOLERANCIA** abarca los temas de violencia laboral o de cualquier tipo, sin importar el nivel jerárquico, pues el ejercicio de un cargo público y lo que implica ser personas servidoras públicas nos obliga a comportarnos sin incurrir en cualquier conducta que implique discriminación de cualquier tipo. El respeto a la diversidad, a la equidad de género y el respeto a los derechos de todas y todos.

De acuerdo con el Protocolo de Actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 14 de diciembre de 2017 en el PORTAL WEB de la misma:



“La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro – directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud. Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen 3 características esenciales:

- *Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.*
- *Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.*
- *Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones”.*

Por lo anterior, en nuestra Institución, es inaceptable cualquier conducta que vulnere los derechos humanos de las personas o que represente cualquier menoscabo en el goce y/o en el ejercicio de los mismos.

Justamente, teniendo en cuenta la protección de los derechos humanos de las personas en el ámbito laboral, es importante retomar o reseñado en la Exposición de Motivos del Dictamen emitido por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, publicado el 11 de abril de 2019 en Gaceta Parlamentaria, como parte del proyecto de Decreto en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, al destacar “las normas de derecho internacional que tutelan el derecho de asociación en general, el derecho a la libre sindicación en lo particular, así como los derechos de libertad sindical y negociación colectiva”.

De conformidad con lo anterior, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Senado mexicano en 2018 implica la libertad sindical para poder constituir sindicatos libremente y sin injerencias injustificadas de terceros, afiliarse al sindicato de su preferencia o no afiliarse a ninguno si así se desea, ya que el artículo 1 de dicho acuerdo internacional, establece que: “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Por eso, es que la Entidad y todos sus integrantes nos debemos comprometer a respetar estos principios y a no incurrir en conductas, acciones u omisiones que menoscaben estos derechos, para que cualquier trabajador de la Institución, de acuerdo con los procesos legales correspondientes pueda acceder al ejercicio pleno de sus derechos humanos, incluyendo los que tienen aplicación en el ámbito laboral.

Ninguna forma de violencia que sea contraria a estos preceptos será tolerada en la Entidad, y por tanto, deberá ser atendida por las instancias correspondientes, siguiendo los procedimientos aplicables, pero siempre en respeto de los demás principios constitucionales de legalidad, tal como el de presunción de inocencia, cuyo alcance está delimitado por el criterio de la Suprema Corte de Justicia en la tesis 172433. 2ª.XXXV/2007. Segunda Sala. Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta en el Tomo XXV, página 1186:

“El principio de presunción de inocencia que en materia procesal penal impone la obligación de arrojar la carga de la prueba al acusador, es un derecho fundamental que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce y garantiza en general, cuyo alcance trasciende la órbita del debido proceso, pues con su aplicación se garantiza la protección de otros derechos fundamentales como son la dignidad humana, la libertad, la honra y el buen nombre, que podrían resultar vulnerados por actuaciones penales o disciplinarias irregulares. En consecuencia, este principio opera también en las situaciones extraprocesales y constituye el derecho a recibir la consideración y el trato de “no autor o no partícipe” en un hecho de carácter delictivo o en otro tipo





AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



PRODUCTORA NACIONAL
DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS

Hoja 4 de 4

de infracciones mientras no se demuestre la culpabilidad; por ende, otorga el derecho a que no se apliquen las consecuencias a los efectos jurídicos privativos vinculados a tales hechos, en cualquier materia. Amparo en revisión 89/2007. 21 de marzo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Marat Paredes Montiel.”

Exhortamos a todo el personal de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios a sumarse a la campaña de CERO TOLERANCIA a cualquier tipo de violencia laboral. Sólo con instituciones apegadas a los principios de los derechos humanos, prevalecerán ambientes laborales respetuosos y libres de violencia y discriminación.

Con ello, no sólo fortalecemos nuestra institución sino también enaltecemos los principios constitucionales de la Nación.

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL

MVZ IGOR FRANCISCO ROMERO SOSA

