

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN Y CERO TOLERANCIA A CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, Y EN LA ATENCIÓN A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La presente política busca establecer los lineamientos y principios generales que faciliten la consolidación de una cultura laboral de igualdad y no discriminación al interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, garantizando el mismo trato, sin distinción alguna, a todas las personas que laboran en la Profedet y a todas las usuarias y usuarios que se acercan a la Procuraduría para obtener un servicio en la defensa de sus derechos laborales.

Asimismo, esta política prohíbe cualquier acto de violencia laboral, con especial énfasis en aquellos motivados por apariencia física, cultura, condición social o económica, estado de salud, discapacidad, edad, embarazo o maternidad, estado civil o conyugal, género, idioma, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o identidad de género, religión, sexo, situación migratoria, así como en los casos de acoso y hostigamiento sexual.

I. MARCO NORMATIVO

Para los efectos de la presente política, se deberán observar, en todo momento, los tratados internacionales y las normas nacionales que se enlistan a continuación de manera enunciativa más no limitativa:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención para la Eliminación de todas las Formas la Discriminación Racial;
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes;
- Convención sobre los Derechos del Niño;
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura;
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad;
- Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia;
- Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia;
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Pacto de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Principios Orientadores de Yogyakarta;
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "*Protocolo de San Salvador*";

- Ley de Migración;
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Código de Conducta de las y los servidores públicos de la PROFEDET.
- Procedimiento para recibir, registrar, analizar y emitir un pronunciamiento relativo a las denuncias que cualquier persona presente al CEPCI, por incumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta aplicable a las personas servidoras públicas de la PROFEDET.
- Protocolo para los miembros e integrantes del comité ética y de prevención de conflictos de interés.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Adicionalmente, esta política se enmarca en lo establecido en los objetivos 1.5; 2.1; 2.2 y 4.3 del Plan Nacional de Desarrollo como parte de la estrategia transversal que engloba la igualdad de género y la no discriminación como un presupuesto del derecho a un trabajo digno, así como a las directrices establecidas en el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2013-2018, Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación; Programa para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, entre otros.

II. DEFINICIONES

Para los efectos de esta política se entenderá por:

- **Acciones afirmativas:** es un conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- **Acto de discriminación:** es una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción.

- **Acoso sexual:** es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Acuerdo.
- **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.
- **Diversidad:** originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- **Diversidad sexual y de género:** hace referencia a todas las posibilidades que tiene las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.
- **Derecho al libre desarrollo de la personalidad:** derecho personalísimo, que deriva de toda persona, a partir del cual se reconoce su libertad de elegir de forma autónoma quién quiere ser con el fin de cumplir metas u objetivos de acuerdo con su proyecto de vida.
- **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", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- **Hostigamiento sexual:** 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.

- **Igualdad de Género:** situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- **Igualdad Sustantiva:** es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Igualdad laboral:** principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del 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 y los antecedentes penales.
- **Lenguaje incluyente:** se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- **Lenguaje no sexista:** es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la invisibilización y el uso de estereotipos.
- **Misoginia:** son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.
- **Persona Asesora:** A la o las personas designadas, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios
- **Persona Consejera:** La o las personas designadas que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.
- **Presunta Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual o por actos discriminatorios.
- **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.

- **Sexo:** conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres; incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Sensibilización:** la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- **Tolerancia cero:** es una expresión utilizada para referirse al grado nulo de flexibilidad que se aplica ante determinadas conductas, comportamientos o actitudes. Como tal, se trata de una disposición drástica y rigurosa.
- **Transversalidad:** es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales, en las instituciones públicas y privadas.
- **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión 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 laboral:** consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

III. OBLIGACIONES GENERALES DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN PROFEDET

Para el funcionamiento adecuado de esta política, todas las personas que laboran en la Profedet están obligadas, sin excepción alguna, a cumplir con los siguientes principios en el ámbito de sus respectivas competencias:

- I. Respetar las diferencias individuales de edad, sexo, género, orientación sexual, cultura, religión y origen étnico;
- II. Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función dentro de la Procuraduría y de las personas usuarias de los servicios de la Profedet;
- III. Conocer, difundir y promover los protocolos de hostigamiento sexual y acoso sexual; y atención de presuntos actos de discriminación;
- IV. Comprometerse a preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual, acoso sexual y de actos de discriminación;

- V. Promover la convivencia respetuosa e incluyente con acciones enfocadas a la prevención, detección, atención y eliminación de cualquier tipo de violencia laboral;
- VI. Asegurarse que en los programas de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para prevención de la discriminación;
- VII. Impulsar la igualdad sustantiva de oportunidades y desarrollo para todo personal;
- VIII. En los procesos de contratación, se deben otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar su edad, sexo, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
- IX. Asegurar que el sistema de compensaciones y beneficios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo no permita diferencia alguna entre empleados o empleadas ni entre aquellas personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar;
- X. Buscar incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en los procesos de planeación, presupuestación, formación, comunicación, vinculación, difusión, evaluación y cultura organizacional;
- XI. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores, así como horarios flexibles y convenientes para las circunstancias particulares de las diversas personas que integran la Procuraduría;
- XII. Hacer un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a todo el personal de la Procuraduría, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos;
- XIII. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y generar y documentar una campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual, el acoso sexual y actos de discriminación;
- XIV. Fomentar la cultura de la denuncia, mediante el acompañamiento de la persona asesora para la atención de presuntos actos de discriminación; y para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual el acompañamiento de las personas consejeras.
- XV. Adoptar las medidas necesarias para proteger a la presunta víctima y para prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual y actos de discriminación;
- XVI. Conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, manteniendo

para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tenemos relación en nuestra función pública, y

- XVII. Brindar atención a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. La presente política para su implementación y evaluación se encuentra a cargo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Profedet. En este sentido, dicho Comité tiene las siguientes obligaciones:

- i. Dar a conocer la presente política a todo el personal de la Procuraduría por los medios que considere más convenientes;
- ii. Realizar, con el apoyo de las áreas competentes, de manera enunciativa más no limitativa las medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia y discriminación laboral que se presenten en la Procuraduría;
- iii. Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes del Comité y para la formación y en su caso Certificación de las Personas consejeras y Personas asesoras y
- iv. Evaluar anualmente los resultados de la presente política y hacer la revisión de la misma para incorporar las mejoras necesarias que garanticen la igualdad y la no discriminación dentro de la Profedet.

SEGUNDA. Para la aplicación adecuada de esta política debe tenerse actualizadas y vigentes las disposiciones del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; del Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación; del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; del Código de Conducta de las y los servidores públicos de la PROFEDET; de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; del Manual interno para la atención integral y especializada para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación y los Lineamientos para la atención a los familiares y/o personas beneficiarias de trabajadoras que tengan la calidad de personas desaparecidas.

TERCERA. Las medidas de prevención que deberán realizarse, con la colaboración de las áreas competentes, serán las siguientes:

- a. Capacitar y sensibilizar de manera permanente a todo el personal en materia de: i) violencia y discriminación laboral, con especial énfasis en acoso y hostigamiento sexual; ii) protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual; y iii) discriminación en el trabajo y en la atención de grupos con necesidades especiales.
- b. Crear un curso virtual de introducción obligatorio para las personas que ingresen a laborar a Profedet en las materias señaladas en el inciso anterior.
- c. Generar campañas internas de comunicación permanentes para: i) difundir los derechos de las personas que laboran en la Profedet y de aquellas que acuden a recibir un servicio; ii) sensibilizar en materia de violencia y discriminación laboral, con especial énfasis en acoso y hostigamiento sexual; y iii) difundir el procedimiento sobre protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d. Generar un mecanismo anual para: i) la medición del clima laboral (puede utilizarse la encuesta que genera la Secretaría de la Función Pública o el Consejo para Prevenir la Discriminación); ii) la medición de los impactos de las acciones que se lleven a cabo para mejorar el clima laboral; iii) el mejoramiento de la política sobre violencia laboral; y iv) la creación de nuevas medidas para el continuo mejoramiento de las acciones realizadas en la materia.
- e. Crear un micrositio interno con diversos recursos en estas materias.
- f. Generar un pronunciamiento interno y externo de la oficina de la Procuraduría General sobre la generación de una política de cero tolerancia y cero impunidad ante la violencia laboral y, específicamente, sobre el acoso y el hostigamiento sexual.

CUARTA. Las medidas de atención que deberán realizarse, con la colaboración de las áreas competentes, serán las siguientes:

- a. La creación, integración, elección y establecimiento de funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para el estudio de los casos sobre violencia y discriminación laboral, así como para el seguimiento de los objetivos de prevención, atención y sanción de los casos que se presenten a través de las Personas Asesoras y Personas Consejeras.
- b. La recepción de las sugerencias y de los casos de violencia laboral, conforme a los protocolos establecidos, ante la institución (generación de buzones de quejas anónimos, correo institucional, etcétera), así como la admisión de las quejas que serán tratadas como objeto de investigación.
- c. El estudio e implementación de las sugerencias que se presenten ante el Comité sobre su propio funcionamiento o sobre cualquiera de los objetivos de la presente política.
- d. La obligación de capacitación continua para que dicho Comité lleve a cabo sus funciones de manera adecuada, así como de las Personas Asesoras y Consejeras.
- e. Las medidas cautelares que puedan dictarse en casos que, por su importancia o impacto, así lo requieran.

- f. El acompañamiento adecuado a las presuntas víctimas de violencia o discriminación laboral y su canalización a otras instancias.

QUINTA. Las medidas de sanción y de reparación que deberán realizarse, con la colaboración de las áreas competentes, serán las siguientes:

- a. Hacer del conocimiento de la oficina de la Procuraduría General sobre las sanciones propuestas para las y los servidores públicos que incurran en actos contrarios a la presente política;
- b. Hacer del conocimiento del Órgano Interno de Control, de las autoridades penales o de cualquier otra autoridad competente sobre los casos que se presenten.
- c. Generar lineamientos para la reparación del daño a las posibles víctimas de violencia o discriminación laboral dentro de la institución, las cuales deben incluir, de acuerdo al caso específico, medidas de satisfacción, no repetición de los hechos y disculpa pública o privada, de acuerdo a la naturaleza del caso del que se trate y a la decisión de la propia víctima involucrada.


SEXTA. Cualquier duda en la aplicación de esta política debe resolverse por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Profedet.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente política entrará en vigor el día de su presentación y difusión en los mecanismos de comunicación establecidos por la Profedet.

SEGUNDO. Para conocimiento y cumplimiento de la presente política, tanto el Comité como cada una de las Subprocuradurías Generales de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo serán las encargadas de su difusión y de supervisar su aplicación en términos de lo establecido en los artículos 10, fracciones I y II, 11, fracción V, 12, fracción II y 13, fracción II del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

TERCERO. Se firman en un tanto el presente documento, el cual será entregado en copia a las Subprocuradurías Generales de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para su difusión, el documento original permanecerá bajo el resguardo de la persona que funja como Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Profedet; y el resto serán entregados en copia simple, a las y los servidores públicos que ingresen o sean promovidos en las áreas sustantivas de esta Procuraduría, a fin de que desde su ingreso tengan conocimiento de los mismos y sean aplicados en el desempeño de sus funciones.



ALEJANDRA NEGRETE MORAYTA
PROCURADORA GENERAL