



PRONUNCIAMIENTO

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; así como lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación; y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano ha sido parte, dentro de los cuales se incluye la **igualdad de género**.

Que el mismo artículo establece que "todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad", así como garantizar la protección de estos derechos, en los términos que lo establezca la Ley.

Que México firmó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*CEDAW*, por sus siglas en inglés) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también llamada Convención *do Belém do Pará*) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en los años de 1981 y 1994, respectivamente; siendo los instrumentos internacionales más importantes para garantizan el derecho de las mujeres a la **igualdad**, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU recomendó al Estado mexicano en 2018 en las Observaciones finales sobre el Noveno informe periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurarse de que las mujeres víctimas



puedan acceder a “recursos efectivos y oportunos, y garantice que los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda”.

Que en 2019 el Comité de Derechos Humanos de la ONU recomendó al Estado mexicano en sus Observaciones finales sobre el Sexto informe periódico de México, “facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos de violencia contra las mujeres y niñas sean investigados con **perspectiva de género** y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados, y que las víctimas puedan obtener asistencia, protección y una reparación integral”.

Que la Ley General de Acceso a una vida Libre de Violencia establece que, se deben “crear procedimientos administrativos claros y precisos, en las escuelas y centros laborales, para sancionar la materialización de cualquiera de los tipos de violencia e inhibir su comisión”.

Que de acuerdo con las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública la actuación de las personas servidoras públicas 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 o acoso sexual”.

Que de acuerdo con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal (APF) se deben establecer medidas para prevenir estas conductas y promover una cultura institucional de **igualdad de género** y un clima laboral libre de violencia, definir los mecanismos para orientar y brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la presunta víctima, garantizando la no revictimización y el acceso a la justicia, así como señalar las vías e instancias competentes al interior de la Entidad que pueden conocer, investigar y/o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Que de acuerdo con el Código de Conducta de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) les corresponde a las personas servidoras públicas actuar bajo el principio de integridad y de equidad; así como observar en su ejercicio los valores de respeto a los derechos humanos, **igualdad y no discriminación, equidad de género y perspectiva de género**.



En este contexto, la Comisión emite, a través de mi representación, el pronunciamiento explícito de:

CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

COMPROMISO:

La Conasami, en el marco de la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la APF, manifiesta su compromiso de **"Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra las mujeres de la dependencia, o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas servidoras públicas.** Dicho documento será difundido por los medios institucionales de forma permanente.

Reafirmación del compromiso:

Asimismo, esta Institución se compromete a fomentar un clima laboral libre de cualquier tipo de violencia y de **igualdad de género**; a investigar y, en su caso, sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, siempre atendiendo con **perspectiva de género**; a contribuir con la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de estas conductas; a adoptar medidas y acciones de capacitación, difusión, sensibilización, entre otras, que contribuyan a prevenir dichas conductas.

GLOSARIO:

Para efectos del presente Pronunciamiento, y conforme a lo establecido en el Protocolo, se entenderá por:

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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI): Los órganos democráticamente integrados en los Entes Públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, los cuales tienen a su cargo la



implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

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.

Órganos internos de control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

Persona consejera: La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la **igualdad de género**.

Protocolo: El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CONASAMI
COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

CONDUCTAS:

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Institución están prohibidas las siguientes conductas por parte de todo el personal adscrito a esta dependencia, conforme a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) 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.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) 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.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

En ese sentido, la Conasami, hace un exhorto a todas las personas que la integran a regirse con los principios y valores del servicio público.

DENUNCIA Y ATENCIÓN:

De acuerdo con el Protocolo, la presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante cualquiera de las siguientes estancias:

- a) Personas consejeras;
- b) Comité de Ética, u
- c) Órgano Interno de Control.

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

En la Conasami tenemos el compromiso de implementar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, actuando con **perspectiva de género** y bajo los principios de pro persona, confidencialidad, acceso a la justicia, presunción de la inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CONASAMI
COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

COMPROMISO PARTICULAR:

La Conasami suscribe el compromiso de “Cero Tolerancia” como medida para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Entidad, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia para todas las personas servidoras públicas. En ese sentido, se difundirá de manera activa el presente pronunciamiento, se llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas servidoras, especialmente para presuntas víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual, así como tomar las acciones correspondientes para atender y/o sancionar, en el ámbito de sus atribuciones, cualquier caso relacionado a estas conductas.

Se hace un llamado a que, como personas servidoras públicas, nos apeguemos a los principios y valores que rigen nuestro ejercicio, buscando entablar, propiciar y vigilar ambientes laborales libres de violencia, desigualdad o discriminación hacia cualquier persona.

Ciudad de México, a 22 de agosto de 2022

Dr. Luis Felipe Munguía Corella
Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

