



PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR

Con fundamento en lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el Código de Ética de la Administración Pública Federal; la Ley Federal de Protección al Consumidor; el Reglamento de la Procuraduría Federal del Consumidor; el Código de Conducta de la Procuraduría Federal del Consumidor; en cumplimiento a lo establecido en el numeral 12, inciso a) del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*, nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"*, por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;





Que las disposiciones de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, prevén que las medidas para su cumplimiento deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, señalando que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente 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 dignidad. Por lo que, deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus *Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México*, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus *Observaciones Finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres* del 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de 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, medios de protección y una reparación integral, y

Que el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, tiene entre otros el objetivo de establecer medidas específicas para prevenir





conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, además de promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Es por ello que esta Procuraduría Federal del Consumidor emite el siguiente:

“PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR”

La **Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)** como autoridad, de conformidad con lo previsto en el artículo 1º de nuestra Carta Magna, debe de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que los servidores públicos que la conforman tienen el compromiso de aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción, del **hostigamiento sexual y acoso sexual**, publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, el cual indica en su numeral 7 que dicha aplicación debe de considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

Por ende, de conformidad con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, se entiende por:





- a) **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; el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- b) **Acoso sexual:** 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 eventos.

Es así que las personas servidoras públicas de la **PROFECO**, conscientes de que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, violando su derecho a la libertad psicosexual, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

Por lo anterior, los servidores públicos de esta Procuraduría, manifestamos enérgicamente nuestro absoluto rechazo a todas aquellas conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo tanto asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso 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, respetando en todo momento con nuestro actuar, los principios, valores, reglas de integridad y compromisos previstos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Consecuentemente, reafirmamos nuestra convicción y compromiso para realizar las acciones a las que haya lugar, en nuestro ámbito de competencia, con el objetivo de contribuir a la erradicación de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, independientemente del sexo, identidad o expresión de género, característica u





orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos, a través de los distintos medios a nuestro alcance.

En esa tesitura, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" previsto en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016, y que se expresan a continuación, de forma enunciativa más no limitativa, son las siguientes:

- 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 en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, 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, servicio público o evaluación 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
- 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.

Es preciso señalar que la prohibición de las conductas materia del presente pronunciamiento es extensiva al personal eventual, al personal de servicios profesionales por honorarios, a las personas subcontratadas, a las personas prestadoras de servicio social y/o prácticas profesionales y por supuesto al público usuario.

Bajo este contexto, estamos enterados que en materia de responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas, se cuenta con sanciones previstas en la *Ley General de Responsabilidades Administrativas* para las conductas aludidas, misma que pueden calificarse como faltas administrativas graves o no graves, conforme a lo siguiente:

- Las sanciones administrativas que puede imponer a los servidores públicos el Tribunal Federal de la Justicia Administrativa, de conformidad con el artículo 78 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, derivado de los **procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves**, pueden consistir en; I) suspensión del empleo, cargo o comisión; II) destitución del empleo, cargo o comisión; III) sanción económica, y IV) inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.
- Tratándose de **casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa**, de acuerdo





con lo previsto en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Secretaría de la Función Pública o los Órganos Internos de Control podrán imponer sanciones administrativas tales como: I) amonestación pública o privada; II) suspensión del empleo, cargo o comisión; III) destitución de su empleo, cargo comisión, y IV) inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Bajo ese tenor, estamos convencidos de que se requiere el esfuerzo conjunto de todas y todos para cumplir el papel vigilante y guardián que nos corresponde conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual, y que es necesario promover que la forma correcta de combatir las practicas aludidas es por medio de la denuncia, entendiéndose por ésta, conforme al numeral 6, inciso n) de dicho Protocolo 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.

En virtud de lo anterior, la **PROFECO** suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de **hostigamiento sexual** y **acoso sexual**, y en el caso de requerirse, **se cuenta** con un **Comité de Ética (CE)** para prevenir y canalizar **conforme** a derecho a las personas que así lo soliciten.

En suma, tenemos el firme compromiso de implementar el **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**, con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios y postulados siguientes: cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, perspectiva de género, confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no re victimización, transparencia y celeridad.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para





eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

Por lo anterior, a través de este pronunciamiento se hace una extensa invitación a todas las personas servidoras públicas de la **PROFECO** a participar en todas aquellas actividades que estén relacionadas con la prevención del **hostigamiento sexual** y el **acoso sexual**, que sean difundidas por el **CE** de la **PROFECO**, así como las autoridades competentes.

De este modo, **se exhorta** a que si conocen de algún tipo de conducta que pueda ser considerado como **hostigamiento sexual** o **acoso sexual**, soliciten la asesoría o presenten su denuncia ante el **CE** de la **PROFECO**, de conformidad con la normativa vigente.

Finalmente, en nuestra institución no permitiremos espacios para la violencia, tenemos la convicción de que cualquier persona que sufra o experimente una conducta que afecte sus derechos, contará con toda la fuerza del respaldo institucional, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en puntal observancia al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

ATENTAMENTE

DR. FRANCISCO RICARDO SHEFFIELD PADILLA
PROCURADOR FEDERAL DEL CONSUMIDOR.

Ciudad de México, a 15 de febrero de 2023

