



Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, así como del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, *Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación*, armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPEd)(1)

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional 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 el deber 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 el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece 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 garanticen 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 en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

La Dirección General declara su compromiso mediante el Pronunciamiento de la Igualdad y Cero Tolerancia a la Prohibición explícita de cualquier tipo de violencia y segregación de las autoridades.

Mediante el **Pronunciamiento “Cero Tolerancia”**, el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) manifiesta absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que se asume el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de cualquier forma de violencia contra las mujeres, con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que debe regir el servicio público y, garantizar el derecho a una vida libre de violencia, establecida como un derecho inalienable.

Para efectos del presente Pronunciamiento y, de acuerdo al *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, se entenderá por:

Acoso sexual: 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;

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Ambos comportamientos constituyen **conductas violentas**, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas. Dichas conductas, serán sancionadas conforme a la normativa vigente en la materia; asimismo, es preciso mencionar que la prohibición de estas conductas, incluye al personal, público usuario, personal eventual y personas subcontratadas, personas prestadoras de servicios social y/o prácticas profesionales, entre otras.

En consecuencia, el Instituto tiene la convicción y compromiso de actuar en apego a la normatividad en la materia y en el Código de Conducta Institucional, 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 se tiene o guarda relación en la función pública”



Las siguientes acciones vulneran de forma enunciativa más no limitativa, esta Regla de Integridad:

- *Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o, a través de expresiones del cuerpo.*
- *Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.*
- *Dar o recibir 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 intenciones o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.*
- *Invadir los espacios de 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.*
- *Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.*
- *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.*
- *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.*
- *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.*
- *Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.*
- *Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.*
- *Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.*
- *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.*
- *Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.*
- *Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.*
- *Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.*

En el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, se tiene la obligación de conocer y aplicar lo estipulado en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, con pleno respeto a los derechos humanos, así como conducirse en apego a la Regla de Integridad sobre comportamiento digno. En la interpretación y aplicación del Protocolo antes citado, se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual • Perspectiva de género • Acceso a la justicia • Pro persona • Confidencialidad • Presunción de inocencia • Respeto, protección y garantía de la dignidad | <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de represalias • Integridad personal • Debida diligencia • No revictimización • Transparencia • Celeridad |
|--|--|



Al promover la observancia del Pronunciamiento de "Cero Tolerancia", se busca asegurar que el personal que labora en el Instituto sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que corresponde. *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. DOF 03/01/2020.*

Por lo anterior, corresponde a todo el personal, cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto a la diversidad, la igualdad, la protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas.

A fin de continuar construyendo una cultura ética, también es de suma importancia capacitar al personal en esta materia, así como difundir información mediante campañas permanentes, siendo medidas que coadyuvan a garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de violencia.

Las personas servidoras públicas del Instituto, tienen la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos. Fenómenos como la violencia, la desigualdad y la discriminación demandan un compromiso permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

Es por ello, que el personal del Instituto cuenta con el Comité de Ética (CE), para hacer llegar una denuncia, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, siendo el organismo colegiado que vigila el apego a los principios y valores contenidos en el Código de Conducta; así como la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el IMPI.

No existe discurso más persuasivo que el ejemplo; por lo tanto, se exhorta a todo el personal del Instituto a sumarse a la campaña de **Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual**, para combatir, eliminar y sancionar toda expresión de violencia y discriminación en nuestros espacios laborales, con el firme compromiso de erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, fortaleciendo al IMPI, al enaltecer los principios constitucionales de la Nación.

Ciudad de México, a 16 de enero de 2023.

Mtro. José Sánchez Pérez
Director General

(1) *LFPED, Art. 1°, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley 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.