

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

Con fundamento en el artículo 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4° de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad (CFE); artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; artículo 1° de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículos 9, 75 y 76 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero del 2020, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019, el Código de Ética de la CFE, el Código de Conducta de la CFE y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Considerando

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Que el artículo 4° Constitucional garantiza la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

Que la misma disposición constitucional establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, con base en los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Que México es parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), los cuales constituyen los tratados internacionales más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que la Ley de la CFE en su artículo 4, establece como principios de actuación la transparencia, honestidad, eficiencia, sentido de equidad, y responsabilidad social y ambiental.

Que el Programa Anticorrupción de la CFE señala que se promoverá el respeto a los derechos de todas las personas y la igualdad de género; además, que la violencia, la discriminación y el hostigamiento laboral de cualquier clase, son formas de corrupción social.

“CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”

El hostigamiento sexual y acoso sexual representan una violación al derecho de las personas a trabajar en un ambiente digno y a realizar sus labores en condiciones óptimas.

n Además, estas conductas restringen el acceso igualitario al empleo, a mejores condiciones

de vida y perpetúan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, lo cual tiene consecuencias tanto en la persona afectada, como a nivel institucional y social.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres. Tradicionalmente, las relaciones entre mujeres y hombres han sido asimétricas, en un contexto cultural de discriminación sustentada en los estereotipos de género; por lo tanto, las estrategias encaminadas a prevenir y atender estas conductas, deben considerar las particularidades del grupo que padece la violencia, así como del que la ejerce.

El artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define el *hostigamiento sexual* como:

“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.”

La referida Ley en el párrafo segundo del mismo artículo, define *el acoso sexual* como:

“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.”

Por ello, en el corporativo de la CFE, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, está prohibida cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia de género. Esta prohibición abarca conductas inapropiadas y no deseadas que incomoden o socaven la dignidad y la integridad de cada persona.

La prohibición de estas conductas incluye al personal que labora en la CFE y a personal sin nombramiento como prestadores de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

De esta manera, la **Comisión Federal de Electricidad**, hace explícito el pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO DE TODA FORMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**. En la CFE no se permitirán actos que menoscaben los derechos humanos de las mujeres y se realizarán acciones concretas encaminadas a erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Este compromiso se asume formalmente mediante este pronunciamiento y se traduce en acciones concretas que se verán reflejadas en la vida cotidiana de las personas que trabajamos en la CFE.

De forma enunciativa, más no limitativa, en la CFE están prohibidas las siguientes conductas:

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona sin el consentimiento de la persona que los recibe.

n

- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que ésta 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, horarios, bonos e incentivos, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a las labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 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 cualquier 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.
- Realizar señales que tengan connotación sexual a través del movimiento de las manos o del cuerpo.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que otra persona acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objetos sexuales.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento de la persona a la que se le pregunta.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Exhibir en el protector de pantalla o por cualquier vía, o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, propias o de otra persona, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información relativa al ejercicio de la sexualidad de una persona.
- Llevar a cabo conductas de carácter intimidatorio con la finalidad de arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Molestar a otras personas por medio de silbidos, piropos y/o miradas lascivas.

La comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones en el ámbito administrativo, civil, laboral y/o penal. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos la CFE para cumplir con el compromiso de conducirnos bajo los principios de respeto, igualdad y no discriminación.

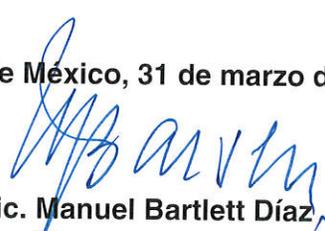
La CFE suscribe el presente pronunciamiento con el compromiso de interpretar y aplicar el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios de igualdad de género; confidencialidad; no revictimización; debido proceso; integridad personal; transparencia; debida diligencia, y pro persona.

N En este sentido la CFE se compromete a:

1. Implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
2. Poner en marcha un mecanismo ágil y exclusivo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
4. Elaborar los manuales de atención que sean requeridos para la adecuada atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
5. Designar, capacitar y certificar a personas consejeras, adscritas a la Unidad de Género e Inclusión, para recibir quejas y brindar acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
6. Difundir los mecanismos de recepción de denuncias y la normatividad en la materia.
7. Desarrollar campañas internas para prevenir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
8. Desarrollar e implementar una estrategia de capacitación sobre igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigida al personal de la CFE.
9. Revisar y, en su caso, actualizar políticas internas a fin de eliminar cuestiones que favorezcan la imparcialidad o arbitrariedad en la contratación o ascenso del personal de la CFE.
10. Realizar diagnósticos periódicos y mapas de riesgo de las áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
11. Realizar visitas periódicas a los distintos centros de trabajo de la CFE para conocer de primera mano las inquietudes en torno a la violencia de género en el trabajo.
12. Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Sistematizar la información de las denuncias recibidas y mantener un registro del seguimiento de los casos, que garantice la confidencialidad de la información.
14. Analizar los datos relacionados con las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual a fin de identificar patrones, zonas de incidencia y tiempos de respuesta que permitan mejorar las estrategias de prevención y atención a dichas conductas.

Con el objetivo de alinear los esfuerzos institucionales, la Unidad de Género e Inclusión será el área responsable, a través de la cual se deberán canalizar todas las iniciativas y acciones encaminadas a dar cumplimiento a lo aquí señalado. Asimismo, dicha Unidad será la encargada de coordinar la implementación de los compromisos aquí descritos.

Ciudad de México, 31 de marzo de 2020


Lic. Manuel Bartlett Díaz,
Director General

Comisión Federal de Electricidad


Lic. Nimbe Durán Téllez
Titular de la Unidad de Género e Inclusión
Comisión Federal de Electricidad