



“2025, Año de la Mujer Indígena”

**PRONUNCIAMIENTO 2025
“CERO TOLERANCIA A LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACTOS CONTRARIOS
A UNA CULTURA LABORAL POSITIVA EN EL CINVESTAV”.**

Con fundamento en lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° y 123 apartado B, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 4, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

CONSIDERANDO

PRIMERO. – Que, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses; en su artículo 24 a tener descanso, disfrute de tiempo libre, vacaciones periódicas pagadas.

SEGUNDO. - Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

TERCERO. - Que en observancia a los derechos humanos reconocidos en la disposición constitucional y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, todas las personas gozarán de ellos, el ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, favoreciendo todo tiempo a las personas, la protección más amplia, salvo en los casos y bajo las condiciones que se establecen en la misma.

CUARTO. - 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. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

f
/sa



“2025, Año de la Mujer Indígena”

QUINTO.- Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación indica que, la Discriminación es 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 física o mental, 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;

SEXTO. – Que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como acoso laboral: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

GENERALIDADES

Los derechos humanos en el ámbito laboral prohíben la discriminación en todas sus formas, a través de actos y acciones contrarias a las establecidas en la normatividad.

El Cinvestav consciente y comprometido con la actualización de las diversas manifestaciones y acciones que generan un ambiente negativo asociado al ejercicio del poder, en una relación de subordinación en el ámbito laboral y/o escolar como un fenómeno complejo, ha asumido el compromiso de prevención de los problemas asociados con los actos contrarios a una cultura de respeto, como uno de los objetivos centrales del Cinvestav.

Los actos contrarios a una cultura laboral positiva en el Cinvestav, son un conjunto de acciones psicológicas, verbales y/o físicas o el conjunto de todas ellas, en las que una persona ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática, recurrente, premeditada y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de dañar, destruir, perturbar, las redes de comunicación de la víctima o víctimas, su reputación, el ejercicio de sus labores para lograr un detrimento en la productividad e incluso abandono del lugar de trabajo. Implica conductas que son violatorias de derechos humanos que atentan contra la honra y la dignidad de las personas, ocasionan un daño psicológico y la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.



“2025, Año de la Mujer Indígena”

**PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA A LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y
ACTOS CONTRARIOS A UNA CULTURA LABORAL POSITIVA
EN EL CINVESTAV 2025**

Ante esta realidad, el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (Cinvestav), a través de mi representación, hace el pronunciamiento a favor de la CERO TOLERANCIA A LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACTOS CONTRARIOS A UNA CULTURA LABORAL POSITIVA EN EL CINVESTAV 2025 en los siguientes términos:

1. Todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo, encargo o comisión en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base, confianza, sindicalizado y aquellos prestadores de servicios profesionales en cualquiera de sus modalidades, prestadores de servicios, prácticas profesionales y personal externo no adscrito al Cinvestav, que brinde servicios de cualquier índole; tenemos la obligación y responsabilidad de actuar conforme a los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal con respecto al trato e interacción entre las personas;
2. El presente documento constituye una declaración del compromiso institucional para combatir todo tipo de actos de discriminación y actos contrarios a una cultura laboral positiva en el Cinvestav, manifestando nuestro definitivo rechazo a las conductas que atentan a los derechos humanos, así como la calidad de vida y bienestar de las personas, con el objeto de promover, facilitar y apoyar la cooperación para la prevención y lucha de estos actos;
3. El presente pronunciamiento, exhorta a las personas servidoras públicas del Cinvestav, en el ámbito de sus facultades, teniendo la obligación de conocer las responsabilidades administrativas que observen en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión; de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, que rigen el servicio público y valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal y del Código de Conducta del Cinvestav;
4. En el cumplimiento del presente pronunciamiento, se promoverá la participación activa del Comité de Ética del Cinvestav, la Oficina de Representación en el Cinvestav, así como la propia Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, ante quienes, cualquier persona podrá denunciar los actos de discriminación y actos contrarios a una cultura laboral positiva que, de manera enunciativa mas no limitativa, el Cinvestav enlista aquellas conductas que deberán ser evitadas de realizar:



"2025, Año de la Mujer Indígena"

- a) Realizar conductas verbales como amenazas, insultos, humillaciones, menosprecios, difusión de rumores o calumnias, uso de gritos, lenguaje ofensivo, críticas destructivas constantes, burlas, descalificación a la apariencia personal;
- b) Realizar conductas físicas como empujones, golpes, abofetear, patear, pellizcar, sofocar, estrangular y quemar, invadir el espacio personal de manera intimidante o amenazante, arrojar objetos con la intención de asustar o lastimar, bloquear el paso intencionalmente, arrebatar objetos de manera violenta, destruir o dañar pertenencias, insumos o documentos personales o laborales, forzar a realizar tareas mediante la coacción física;
- c) Realizar conductas psicológicas o actos diversos como aislamiento o exclusión, ignorar, vigilancia excesiva y control desproporcionado, bloqueo de oportunidades de ascenso o formación de manera intencional, asignación inequitativa de carga de trabajo, desacreditar el trabajo de manera pública o privada, interrupciones constantes en reuniones, designación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad alguna, no asignar ningún tipo de trabajo, llevar a cabo división entre compañeros de trabajo o buscar enfrentamientos y/o confrontamientos, mortificar con críticas negativas incesantes, privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales, evaluar el trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada, desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros, amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes, menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a las personas.

Situaciones de manera enunciativa más no limitativa, que no constituyen actos de discriminación y actos contrarios a una cultura laboral positiva en el Cinvestav:

- a) Desacuerdos o diferencias de opinión entre compañeros o con jerárquicos;
- b) Críticas constructivas sobre el desempeño laboral cuando son justificadas;
- c) Medidas disciplinarias justificadas aplicadas de manera equitativa;
- d) Decisiones organizativas que tengan por objetivo mejorar los resultados del Cinvestav;
- e) Asignación de tareas que vayan acorde con la experiencia y conocimiento;
- f) Solicitud de resultados acorde al perfil del puesto, cargo o comisión;
- g) Aplicación de medidas disciplinarias en casos de incumplimiento a los horarios laborales.
- h) Cuando las acciones no son repetitivas, sistemáticas y reiteradas.



“2025, Año de la Mujer Indígena”

Los actos de discriminación y actos contrarios a una cultura laboral positiva en el Cinvestav, se pueden identificar de manera horizontal, cuando se realiza entre compañeros de trabajo con la misma jerarquía; vertical descendente, ocurre por un superior jerárquico de la presunta víctima; vertical ascendente, se refiere a acciones realizadas por subalternos respecto a su jerárquico.

ESFERA DE APLICACIÓN.- La prohibición de estas conductas es aplicable a todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo, encargo o comisión en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base, confianza, sindicalizado y aquellos prestadores de servicios profesionales en cualquiera de sus modalidades, prestadores de servicios, prácticas profesionales y personal externo no adscrito al Cinvestav, que brinde servicios de cualquier índole, ya sea dentro o fuera de las instalaciones del Cinvestav, dando observancia al compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación y total respeto a los derechos humanos.

FINALIDAD DEL PRONUNCIAMIENTO. – Prevenir y evitar la aplicación y/o reiteración de conductas contrarias a la observancia de los principios éticos. La comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las personas conocedoras de los actos y las autoridades responsables de la vigilancia del cumplimiento del presente pronunciamiento, configuran sanciones de distinta naturaleza.

El Cinvestav refrenda el compromiso activo para erradicar actos de discriminación y actos contrarios a una cultura laboral positiva en el Cinvestav, para prevenir y/o erradicar estos actos, contamos con la herramienta de denuncia a través del enlace: <https://cinvestav.mx/Utilidades/Solicitudes/ct/RegistrarReporte/mid/3396/sid/73>, y el Comité de Ética para su atención en el correo cepci@cinvestav.mx.

Ciudad de México, a 15 de abril de 2025.

Atentamente


Dr. Alberto Sánchez Hernández
Director General