



GUÍA INTERNA DE CONCIENTIZACIÓN EN MATERIA DE DELITOS EN EL AMBIENTE LABORAL

Aprobado por la Comisión Transitoria de Igualdad entre Mujeres y Hombres

21 de julio 2017

Unanimidad

Presentación.....

Introducción.....

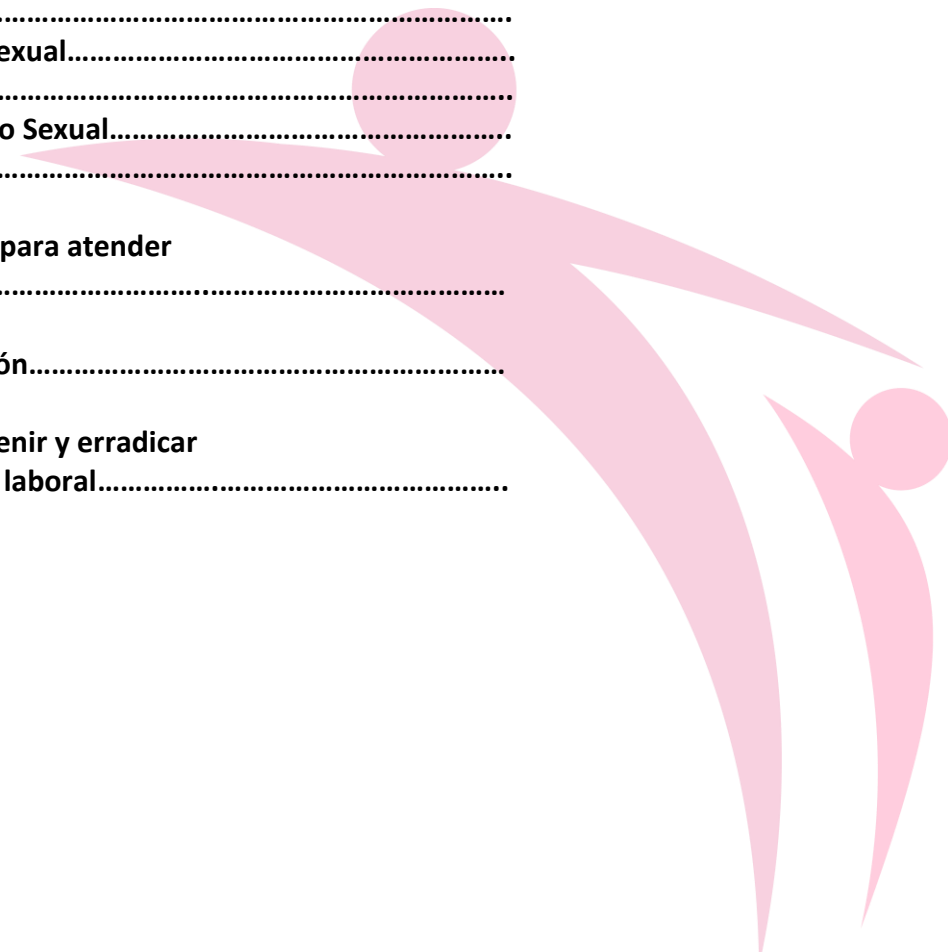
**Delitos que se pueden cometer dentro de
Un ambiente de trabajo.....**

- 1.- Amenazas.....**
- 2.- Hostigamiento Sexual.....**
- 3.- Acoso Sexual.....**
- 4.- Aprovechamiento Sexual.....**
- 5.- Discriminación.....**

**Instituciones competentes para atender
casos de Violencia Laboral.....**

Campaña Interna de Difusión.....

**Acciones básicas para prevenir y erradicar
la violencia en el ambiente laboral.....**



PRESENTACIÓN

Para el Instituto Electoral de Quintana Roo es fundamental buscar y proteger la dignidad humana en todo su actuar, por lo que es primordial dar cumplimiento a las disposiciones normativas incluidas en instrumentos jurídicos, competentes que establecen los derechos humanos de las personas, siendo estas leyes las que protegen y garantizan los derechos humanos promoviendo los principios de igualdad, no discriminación, libertad y la seguridad sexual.

Este Instituto trabaja día con día para consolidarse como una Institución garante del desarrollo de la vida democrática, mediante la organización de procesos electorales confiables que promuevan una mayor participación en el sufragio. A la par de sus funciones electorales, y atendiendo los cambios sociales que se vienen presentando a lo largo de los años; en respuesta a la reforma paritaria, el 16 de diciembre de 2014 se crea la Comisión Transitoria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, compuesta por Consejeras y Consejeros Electorales y representantes de los partidos políticos, cuyo objetivo esencial es impulsar y promover la igualdad entre mujeres y hombres, a través de diversas acciones, difundiendo los derechos políticos de las mujeres en el ámbito electoral; así como la participación igualitaria en la vida social, económica y política de la entidad.

En tales consideraciones y en el ejercicio de promover, fomentar y reconocer la igualdad entre mujeres y hombres, este Instituto Electoral, considera conveniente entrar al estudio de la Violencia y conductas ilícitas que se pudieran presentar o cometer dentro de un ambiente laboral, resultando eminentemente necesario que tanto mujeres como hombres sean receptores de dicha información.

Dentro de la responsabilidad social con perspectiva de género de este Instituto, nos permitimos elaborar el presente documento para la orientación de casos de hostigamiento y violencia; la cual busca ser una herramienta útil para actuar eficazmente ante tales conductas. El presente documento se fundamenta en las disposiciones normativas de carácter local y federal.

La guía que se presenta, responde a la necesidad de este Instituto, de contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y al respeto de los derechos humanos dentro de su ambiente de trabajo; a través del oportuno reconocimiento de cualquier acto de violencia, discriminación o delito cometido en su persona, a efecto de que todo trabajador, mujer y hombre, sepan detectar tales conductas; en el caso de estar sufriendo alguna de ellas, o si llegaran a presenciar la comisión de ésta sobre otra u otro compañero de trabajo, puedan ayudar a detener y a denunciar los hechos ante las instancias correspondientes.

INTRODUCCIÓN

La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.¹

De acuerdo a la Red Nacional de Refugios, la violencia se define como un acto intencional, dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a alguien más; casi siempre es ejercida por las personas que tienen el poder en una relación. La violencia es un acto que, ya sea que se dé una sola vez o se repita, puede ocasionar daños irreversibles. Implica un abuso de poder mediante el empleo de la fuerza, ya sea física, psicológica, económica o política.

Es importante saber que la violencia tiene las siguientes características:

- No es natural. La violencia se pretende justificar como algo natural, sin embargo consideramos a la violencia como una construcción social, y es posible actuar para eliminarla de nuestras relaciones personales y sociales.
- Es dirigida e intencional. Es intencional porque un insulto, un golpe, una palabra, para que sean considerados como actos violentos deben tener la intención consciente o inconsciente de dañar. Y es dirigida porque no se violenta indiscriminadamente, ni de la misma manera en todos los casos, y casi siempre se ejerce contra la persona que parece o es más débil, o contra quien se considera vulnerable o incapaz de defenderse.
- Se basa en un abuso de poder. Es su principal característica, mediante el empleo de la fuerza o superioridad de unas personas con el objetivo de someter a otras, particularmente contra personas o grupos que tienen menos poder.²

Es importante definir a la violencia, cuando ésta va dirigida a la mujer:

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la 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.³

¹ OMS. (2017). VIOLENCIA. 13 07 17, de OMS Sitio web: <http://www.who.int/topics/violence/es/>

² Red Nacional de Refugios. (2014). VIOLENCIA. 2014, de Red Nacional de Refugios Sitio web: <http://www.rednacionalderefugios.org.mx/violencia.html>

³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Enero 2011. Artículo 5, Fracción IV.

La Organización de las Naciones Unidas define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".⁴

Violencia Laboral

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en sus artículos 10 y 11, señala lo siguiente:

La Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo 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 igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia laboral, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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 igualdad.⁵

¿Quién ejerce Violencia laboral?

Es una acción ejercida en un ambiente de trabajo, ya sea por parte de persona superior (jefe-jefa) o empleados como colaboradores de trabajo, del personal de más alto rango o de personas que tengan una función de manejo de personal, como supervisores o responsables de departamentos, entre estos se puede considerar a los jefes superiores, empresarios, titulares de Instituciones y/o dependencias.

⁴ OMS. (2017). VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.2017, 10 jul 2017de OMS Sitio web: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

⁵ red nacional de refugios. (2014).violencia. 10 jul 17, de red nacional de refugios Sitio web: <http://www.rednacionalderefugiod.org.mx/violencia.html>

La violencia laboral, actualmente se denomina Mobbing, que significa hostigamiento, y es el acto que tiene como modo, realizarlo de manera sistemática pero continua y de una larga duración. Continúan el hostigamiento manejando psicológicamente a la persona afectada, donde muchos colaboradores de trabajo se convierten en cómplices por callar los hechos sobre otros compañeros, así cuidando a su vez su integridad y su empleo.⁶

Se le conoce como abuso de poder, a doblegar la voluntad de una persona que presta un servicio, la utilidad de fuerza física, como la verbal hasta llegar a la psicológica, llevan a controlar a una persona más débil poniendo en riesgo la integridad física, sexual, mental y emocionalmente, social y hasta familiar. Una forma de usar el poder sobre alguien es mediante amenazas, intimidaciones entre un maltrato subjetivo pasivo, acosando o persiguiendo, donde el menosprecio público y privado, entra entre los insultos haciendo a la persona objeto de burla entre sarcasmos o unas discriminaciones por la raza, color, religión, estudios o algún defecto o discapacidad tanto física como mental.

Lamentablemente, a pesar de las acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando en institutos, organismos, dependencias, etc., las mujeres siguen siendo más vulnerables a este tipo de abusos, sin que se encuentren exentos los hombres.

Los tipos de violencia contra las mujeres son:

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos

⁶ CONCEPTODEFINICION. (02 JUL 2016).definicion de violencia laboral. 9 jul 17, de VENEMEDIA Sitio web: <http://conceptodefinicion.de/violencia-laboral/>

económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.⁷

⁷ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Enero 2011

DELITOS QUE SE PUEDEN COMETER DENTRO DE UN AMBIENTE DE TRABAJO

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo

Conforme al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente, se definen como delitos dentro del ambiente de trabajo los siguientes:

- 1.- Amenazas,
- 2.- Hostigamiento Sexual,
- 3.- Acoso Sexual
- 4.- Aprovechamiento Sexual, y
- 5.- Discriminación

1.- Amenazas

Una amenaza es un gesto, una expresión o una acción que anticipa la intención de dañar a alguien en caso de que la persona amenazada no cumpla con ciertas exigencias; el concepto también puede emplearse con referencia al inminente desarrollo negativo ⁶

De acuerdo al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente a la fecha, se establece que: **“Artículo 123.-** *Al que por cualquier medio amenace dos o más veces a otro con causarle un daño en su persona, bienes o derechos, o en la persona, bienes o derechos con quien el ofendido tenga algún vínculo, se le impondrá de seis meses a un año de prisión o trabajo en favor de la comunidad hasta por seis meses”.*

“Se debe entender como persona ligada por algún vínculo con el ofendido, a lo que tengan algún tipo de parentesco con este último, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 826 al 836 del Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.”

“Este delito se perseguirá previa querrela.”

2.- Hostigamiento Sexual

De acuerdo con la legislación mexicana el hostigamiento sexual es aquel delito en el que incurre quien asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, es un concepto empleado, en mayor o menor grado, en la práctica jurídica internacional.

El Hostigamiento y Acoso Sexual son prácticas que, desafortunadamente, ocurren de manera frecuente al interior de las instituciones, pero que se han mantenido como un hecho oculto y minimizado en cuanto a las consecuencias nocivas que conlleva hacia sus víctimas y, por esta razón, nos hemos abocado a diseñar instrumentos que nos permitan orientar y por ende facilitar la atención ante la comisión de un delito.

El hostigamiento y acoso sexual se han considerado como conductas homónimas, sin embargo la diferencia radica en la forma en que se ejecutan. El hostigamiento sexual se produce en sentido vertical, es decir, existe un contexto de relación de autoridad-subordinación que se puede dar en el ámbito laboral. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía frente a su víctima (subordinado) quien, a su vez, rechaza esta conducta por considerar que afecta su dignidad humana y sus derechos fundamentales.⁸

El hostigamiento laboral, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima (empleada o empleado) frente al agresor (jefa o jefe) en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

De acuerdo al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente a la fecha, se establece que ***“Artículo 130-TER.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una posición de poder, de autoridad o ambas del activo para con el pasivo, se le impondrá de uno a dos años de prisión y de trescientos a quinientos días multa.***

Cuando el hostigamiento sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad, o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.

Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva”.

⁸ Documento para la Atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Universidad Veracruzana. Coordinación de la Unidad de Género. Julio 2017

Tres elementos claves que aparecen en una situación de Acoso Sexual:

- a) Un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- b) Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- c) Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo

3.- Acoso Sexual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define al 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.

De acuerdo al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente, se establece que **“Artículo 130-BIS.-** *A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá de seis meses a un año de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.*

Cuando el acoso sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad o que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años, en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

Al que reincidiera en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.”

4.- Aprovechamiento Sexual

El aprovechamiento sexual, se entiende como aprovechamiento el abuso o la extra limitación utilizada por una persona que valiéndose de la necesidad en que se encuentra otra para obtener un trabajo o conservarlo, ser promocionada o ascendida en éste u obtener mejores prestaciones o condiciones laborales; le impone la condición de tener relaciones sexuales con ella o con otro. Este delito lo puede cometer cualquier persona, hombre o mujer. La parte agraviada, también puede ser hombre o mujer. 9

De acuerdo al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente, se establece que **“Artículo 130-QUÁTER.-** *Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o la conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de aumento, o de remuneración o prestaciones para el solicitante, o el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y de treinta a ciento veinte días multa.*

Igual pena se aplicará al que imponga la misma condición a que se refiere el párrafo anterior, para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos.

*El delito previsto en este artículo se perseguirá por **querrela**.”*

5.-Discriminación

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, por que en algún momento la hemos causado o recibido.

Para efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entenderá por esta cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, pero no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación.

⁹ BRUNO MENDEZ RODRIGUEZ. (2012). delito aprovechamiento sexual. 2017, 12 julio 2017 de agenda hidalguense Sitio web: <https://agendahidalguense.com/2013/01/21/delito-de-aprovechamiento-sexual/>

Ejemplos de conductas discriminatorias:

- Impedir el acceso al trabajo por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo a consecuencia de la corta avanzada edad.
- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
- Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.
- Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.¹⁰

De acuerdo al Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente a la fecha, se establece que **“Artículo 132.-Se sancionará con pena de dos a cuatro años de prisión o de cien a doscientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cien a doscientos días, al que por razón de género, edad, raza, estado civil, orientación sexual, idioma, ideología, discapacidades, condición social, condición de salud, religión. Origen étnico o nacional, embarazo, trabajo o profesión. Posición económica, características físicas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, limite, menoscabe, anule o ponga en riesgo, los derechos, libertades y seguridad de la persona al:**

I.- Provocar o incitar al odio o la violencia;

II.- Negar un servicio o prestación a la que se tenga derecho, debiéndose entender que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general:

III.-Humillar, denigrar o excluir a alguna persona o grupos de personas: y

IV.-Negar o restringir derechos laborales o de otra naturaleza.

Al Servidor público que por alguna de las razones señaladas en el párrafo primero de este artículo, retarde o niegue a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le impondrán de tres a seis años de prisión y se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por un tiempo igual al de la privación de libertad impuesta.

Se exceptúan de esta discriminación, todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos o en riesgo.

Este delito se persigue por querrela

¹⁰ Pavel García. (2013). acoso laboral o mobbing. 14 07 2017, de mujer.com Sitio web: <https://www.mujerde10.com/vision-de-10/trabajo/que-hacer-en-caso-de-acoso-laboral-o-mobbing/2016/03>

Instituciones competentes para atender casos de Violencia Laboral

Si eres víctima de Violencia Laboral, (Amenazas, Hostigamiento Sexual, Aprovechamiento Sexual Discriminación, y/o Intimidación) acude a:

- Para Denunciar: Fiscalía General del Estado de Quintana Roo, ubicada en Avenida Adolfo López Mateos 500, esquina Nápoles, Colonia Italia, en la ciudad de Chetumal, Q. Roo. Cabe mencionar que hay mesas de atención temprana en todo el Estado de Quintana Roo
- Para recibir ayuda: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, ubicada en Av. San Salvador #391 esquina Milán, Col. Aserradero, cp. 77037, teléfono 01 (983) 83 33280, correo electrónico: contacto@ceaveqroo.gob.mx

Campaña Interna de difusión

El Instituto trabajara y llevará a cabo acciones tendientes a reconocer un ambiente laboral libre de violencia, promoviendo el respeto y protección de los servidores electorales de este Instituto

- Elaborar y difundir al interior del Instituto mensajes en materia de Delitos en el ambiente laboral.
- Capacitar a las y los servidores electorales sobre un ambiente laboral libre de violencia.

Acciones básicas para prevenir y erradicar la violencia en el ambiente laboral:

Servidora y servidor electoral, nos permitimos recordarte lo siguiente:

1. La violencia no es normal.
2. Debemos respetar y que nos respeten.
3. Las mujeres y los hombres somos iguales ante la Ley.
4. Si te sientes presionada o presionado, hostigada u hostigado, discriminada o discriminado por tu superior u otro servidor público, no te quedes callada o callado, denuncia
5. Acepta recibir ayuda
6. Mujer y hombre, mereces vivir una vida libre de violencia en tu centro laboral

- 1.- Detectar.** Se trata de una conducta no aislada, tiene que ser reiterativa, excepto en aprovechamiento sexual y discriminación.
- 2.- Documentar.** Poseer documentos tangibles del hecho como fotos, videos, mensajes, correos o contar con testigos que demuestren que hubo la intención de humillar, acosar u hostigar a la persona.
- 3.-Denunciar.** A nivel penal, ante el Ministerio Público. Sanción que se agrava si se trata del jefe o jefa-empleado o empleada o si se es funcionario público.
- 4.-Confiar en autoridades.** Acudir a las autoridades competentes.¹²

La vulnerabilidad laboral, constituye un problema que impide a distintos sectores de la población en edad productiva, su acceso, promoción, movilidad y estabilidad en el empleo. En este contexto, este Instituto está convencido que para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades, es necesario establecer mecanismos con perspectiva de derechos humanos, de derecho al trabajo y de un espacio laboral libre de violencia.

Es así como este Instituto, a través de esta guía promueve mejores condiciones en el ambiente laboral.

¹² PROFEDET. (2017). justicia laboral. 10 07 2017, de profedet Sitio web: <https://www.gob.mx/profedet>