



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ECATEPEC

I.- Objetivos:

1. Proporcionar al personal que conforma la comunidad de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.
3. Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.
5. Promover una cultura de respeto en el trabajo.

II.- Alcance

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

III.-Normatividad

1. Artículo 1º, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, de “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”. Esto conlleva a que todos los órganos del Estado, en el marco de las atribuciones que les son conferidas por la ley, están obligados a implementar programas y políticas públicas centradas en los derechos humanos, dentro de las que se contemple la ejecución de acciones positivas razonablemente calculadas para el ejercicio de estos derechos, atendiendo la exclusión y la desigualdad derivada de la

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Estatal del Valle de Ecatepec



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

condición o el estado jurídico de las personas, previniendo violaciones y garantizando su respeto.

- II. Artículo 259 bis del Código Penal Federal. “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador/a fuese servidor/a público/a y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida.”
- III. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Art 1º, 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 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”.
- IV. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- V. Artículo 11 fracción XVII, 14 fracción XVI y 20 fracción XI del Reglamento Interior de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

IV.-Definiciones

- **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.



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

- **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.

- **Hostigamiento sexual:** es el 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.

A diferencia del **acoso sexual**, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

V.- Operación

La persona titular de la figura de Ombudsperson en la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, tendrá las siguientes atribuciones:

- Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- Recibir, conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Estatal del Valle de Ecatepec



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México"

- Emitir recomendaciones y propone cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

VI. Políticas de Operación

- Presentación de queja

La queja podrá interponerse mediante la presentación escrita o verbal ante la persona titular de la figura de Ombudsperson de queja o denuncia de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual.

La persona que denuncia deberá describir con claridad y especificando los hechos y motivos.

- I. **Verbal.** Comunica los hechos de manera inmediata a la persona titular de la figura de Ombudsperson, dejando constancia del registro de la queja en algún documento, acta o minuta que servirá de base para iniciar el procedimiento, documento que deberá ser firmado por la persona que presenta la queja, tendrá derecho de ampliar u ofrecer pruebas para sustentar su dicho.
- II. **Escrita.** Podrá presentarse por escrito libre o enviarse al correo de la persona titular de la figura de Ombudsperson; la persona que presente la queja por considerarse víctima de violencia, acoso o discriminación, deberá referirse con claridad y especificidad, los hechos y motivos de la queja y ofrecer en su caso las pruebas que lo sustenten.

El escrito se enviará al correo o podrá entregarse a la persona titular de la figura de Ombudsperson, quien deberá firmar una copia simple como acuse señalando la fecha y la hora de recepción (Se revisará periódicamente el correo).

- **Investigación**

La investigación es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes, otorgándoles su garantía de audiencia.



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

Posteriormente se rendirá un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de 5 días hábiles. Con dicho informe la persona titular de la figura de Ombudsperson procederá a emitir el dictamen o recomendación según corresponda. Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que dé más información del caso a las/os demás trabajadores.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona denunciante y deberá valorarse previamente por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

- **Dictamen o Recomendación**

Después del informe de investigación, la persona titular de la figura de Ombudsperson, evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
3. No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

En caso de que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo con lo siguiente:

1. Leve: verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
2. Moderado: no verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
3. Medio fuerte verbal: llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Estatal del Valle de Ecatepec



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

invitaciones conintenciones sexuales;

4. Fuerte, con contacto físico: manoseos, sujetar o acorralar; y
5. Muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Si ésta no fuese procedente, la persona titular de la figura de Ombudsperson, en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su recepción, realizará las diligencias que sean necesarias.

- **Resolución la persona titular de la figura de Ombudsperson**

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, la persona titular de la figura de Ombudsperson, en el ámbito de su competencia determinará la acción correspondiente de acuerdo con la conducta desplegada.

Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivarse el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presuma que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.

De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia competente.

- **Sanciones**

De acuerdo con el dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo con lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.



“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”

Las sanciones aquí previstas y tratándose de servidores públicos administrativos o académicos, independientemente de aquellas de tipo laboral que pudieran proceder, si el caso lo amerita se podrá dar vista del hecho al Órgano Interno de Control a fin de que, en el ámbito de sus facultades, proceda como corresponda conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, la persona titular de la figura de Ombudsperson, sin embargo, deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espere de ellas.
2. Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
3. Observar atentamente la situación.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.

Dado en Ecatepec de Morelos, Estado de México, a los once días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

Atentamente
“Non nova, sed secus nova”

Maestro José Arturo Camacho Linares
Rector

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Estatal del Valle de Ecatepec