

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

# LINEAMIENTOS DE ACTUACIÓN DEL OMBUDSPERSON EN LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC

## CAPÍTULO PRIMERO

### DEL OBJETO Y GENERALIDADES

**Artículo 1.-** Los presentes lineamientos tienen por objeto regular la constitución y actuación de la figura del Ombudsperson en la atención de quejas de Violencia Laboral, Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual por parte del personal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, buscando que sea de carácter neutral e imparcial, de conformidad con la Norma mexicana NMX-R025-SCFI-2015, como la persona encargada de la protección de los derechos humanos de las personas.

### GLOSARIO

**Artículo 2.-** Para efecto de los presentes lineamientos se entenderá por:

- a) **Acoso Sexual.-** Acoso es el comportamiento de connotación sexual cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. La Ley Federal del Trabajo dentro del Artículo 3 Bis inciso b) define el Acoso Sexual como: “Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.
- b) **Derechos Humanos.-** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales y en las leyes, la importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son: Universales, inherentes a las personas, integrales, es decir que se conciben como un todo indivisible, porque son el resultado de una progresiva toma de conciencia de los seres humanos, de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público.



- c) **Equidad de Género.**- La equidad de género es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.
- d) **Género.**- Categoría que analiza cómo se definen, presentan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Lo que se puede traducir en el proceso de simbolización que se da entre ambos sexos. Así, el género implica una relación entre los sujetos, que, al ser simbólica, engloba un conjunto de creencias, atribuciones, prácticas materiales, usos y costumbres, mitos y expectativas de lo que es propio de cada sexo.
- e) **Hostigamiento.**- De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo dentro del Artículo 3 Bis inciso a) define el Hostigamiento como: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- f) **Hostigamiento Sexual.**- Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar; que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- g) **Igualdad de Género.**- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de todas las formas de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se generen por pertenecer a cualquier sexo.
- h) **Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015.**- Esta norma establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- i) **Perspectiva de Género.**- La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a constituir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de los derechos y oportunidades para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones.
- j) **Sexo.**- Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres.
- k) **Violencia contra las mujeres.**- Cualquier acción u omisión que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito público como privado.
- l) **Violencia de Género.**- Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas, sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género.



- m) **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 sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. 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 periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

### Objeto del Ombudsperson

**Artículo 3.-** El Ombudsperson tendrá por objeto, realizar su labor de manera confidencial e imparcial para hacer recomendaciones en quejas de Violencia Laboral, Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, brindando la escucha, así como la asistencia que apoye a resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa entre la persona agraviada y el agresor o entre la persona agraviada y la Institución, como la persona experta en la protección de los derechos humanos de las personas.

### Campo de aplicación para los Lineamientos

**Artículo 4.-** Los Lineamientos serán aplicables en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.

**Artículo 5.-** Para realizar con confidencialidad, independencia, compromiso, bien común, honestidad, igualdad, imparcialidad, integridad, respeto, responsabilidad, solidaridad y transparencia las actividades derivadas en la actuación del Ombudsperson para atender las quejas de Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec y el Protocolo de Actuación para la Recepción, Trámite y Conclusión de las Denuncias, Sugerencias y Reconocimientos presentadas ante los Comités de Ética de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, publicado en Gaceta del Gobierno de fecha 24 de junio de 2021.

### Nombramiento del Ombudsperson

**Artículo 6.-** La o el Titular de la Dirección General del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, nombrará a la persona que fungirá como Ombudsperson, quien desempeñará sus funciones de manera honorífica. En situaciones en las que se requiera su plena disponibilidad en favor de una víctima, cuya integridad esté en serio riesgo por la gravedad de los hechos padecidos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual; la persona designada como Ombudsperson velará porque el servicio público se desarrolle sin contratiempos.



## Función del Ombudsperson

**Artículo 7.-** El Ombudsperson tendrá la función de hacer recomendaciones en el tratamiento de controversias de Violencia Laboral, Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, que se tramiten conforme al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar los Actos de Violencia Laboral y Discriminación en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, publicado en Gaceta del Gobierno de fecha 12 de diciembre de 2016, para velar por el respeto a los derechos humanos de las personas.

## Del domicilio y duración del cargo del Ombudsperson

**Artículo 8.-** El domicilio del despacho de la persona designada como Ombudsperson, será en un espacio de confidencialidad dentro de las instalaciones del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.

**Artículo 9.-** La persona que se designe como Ombudsperson, durará en el cargo **cuatro** años.

## De la difusión de la figura del Ombudsperson

**Artículo 10.-** En el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, se difundirá en todos sus edificios la figura del Ombudsperson y sus atribuciones.

**Artículo 11.-** La actuación del Ombudsperson, será de acuerdo al siguiente procedimiento.

### PASO 1. Presentación de la Queja

**Artículo 12.-** Las quejas por Violencia Laboral, Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, se depositaran mediante escrito en el buzón que estará instalado en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec o presentarse directamente en la Oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, en el que se narren los hechos, precisando con toda claridad circunstancias de modo, tiempo y lugar, el nombre de los testigos que hayan presenciado los hechos, así como la dirección, número de teléfono o correo electrónico en el cual puedan ser contactados, el cual contendrá nombre y firma autógrafa o bien enviada con firma autógrafa y escaneada al correo electrónico creado exclusivamente para dicho fin.

### PASO 2. Seguimiento y Control

**Artículo 13.-** La Oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género llevará el registro y elaboración de las estadísticas relativas a los casos denunciados y atendidos.

### PASO 3. Verificación

**Artículo 14.-** Una vez que reciba la queja, la o el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género verificará que se precisen con toda claridad circunstancias de modo, tiempo y lugar. En caso de que detecte que los hechos son ambiguos, citará a la o el quejoso para que realice las aclaraciones pertinentes.



Asimismo, verificará si existen testigos que hayan presenciado los hechos, así como todos aquellos elementos que permitan presumir la existencia de posibles actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

**Artículo 15.-** La o el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género, citará dentro de los ocho días hábiles siguientes a la persona denunciada, para concederle su derecho a ser escuchada y en su caso a los testigos para que puedan rendir su testimonio.

**Artículo 16.-** Se debe hacer del conocimiento de la persona denunciada los términos de la queja recibida, informándole que en la formulación del escrito tendrá la oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, incluso, que podrá hacerse acompañar de los testigos en caso de existir, a quienes les consten los hechos y que pudieran desvirtuar la imputación que se le formula.

#### **PASO 4. Instrumentación del derecho a ser escuchado el denunciante y recabación de testimonios.**

**Artículo 17.-** En la instrumentación de las actuaciones por las que se escuche al denunciado y se recabe el testimonio a los testigos, se deberá cuidar los siguientes aspectos:

- I. Que se precisen circunstancias de modo, tiempo y lugar. Tomar las declaraciones de manera literal, se redactará en primer persona, evitando incluir apreciaciones subjetivas, vagas o imprecisas.
- II. Cuando se tome la declaración de las o los testigos de cargo y/o descargo en caso de existir, se les hará patente que sus manifestaciones versarán respecto de hechos que les consten, además de exhortarles a que se conduzcan con verdad durante su declaración. En caso de que la persona quejosa no aporte elementos suficientes en su declaración, pero sus testigos de cargo en caso de existir, aporten elementos contundentes de prueba, la persona designada como Ombudsperson intervendrá a fin de lograr que la o el quejoso refleje con exactitud los hechos.
- III. Durante el desahogo del procedimiento se podrán practicar las actuaciones que se estimen necesarias para la debida integración del caso.

#### **PASO 5. Del Dictámen**

**Artículo 18.-** A partir de los resultados obtenidos, la o el Titular de la Oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género podrá solicitar a la persona designada como Ombudsperson pueda emitir alguna recomendación respecto del asunto motivo de la queja, velando por el respeto a los derechos humanos.

#### **PASO 6. Determinación de la situación.**

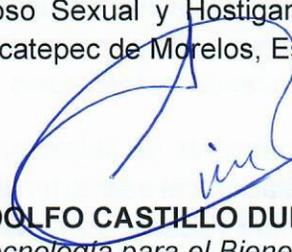
**Artículo 19.-** De acuerdo a la recomendación emitida por la persona designada como Ombudsperson, la o el Titular de la Oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género podrá someter al conocimiento de la Comisión de Igualdad Laboral y no Discriminación del Tecnológico de



Ricardo  
**2022 Flores**  
Año de  
**Magón**  
PRELUDIO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Estudios Superiores de Ecatepec, al Comité de Ética del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec o al Órgano Interno de Control para ser atendida.

Se aprueban los Lineamientos de Actuación del Ombudsperson en la Atención de Quejas por Violencia Laboral, Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, en Ecatepec de Morelos, Estado de México a 9 de noviembre de 2022.

  
**LIC. ADOLFO CASTILLO DUEÑAS**  
*"Ciencia y Tecnología para el Bienestar Social"*



**TITULAR DE LA ABOGACÍA GENERAL E IGUALDAD DE GÉNERO  
SUPLENTE DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL  
Y NO DISCRIMINACIÓN**

