PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO.

Con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4° de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13 y 15, fracción III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 1, 3, 33 y 36 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo; 1, 2, 7, 14 y 15 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo; 13 Bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Hidalgo; 13 y 14 del Acuerdo que contiene el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo; el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación; y

CONSIDERANDO

PRIMERO. 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 sea parte.

SEGUNDO. Que, en observancia a la misma disposición constitucional, 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, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley.

TERCERO. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

CUARTO. Que el Hostigamiento Sexual y/o Laboral y Acoso Sexual y/o Laboral son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

QUINTO. Que en fecha 19 de agosto de 2020, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el Acuerdo que contiene el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción

TULANCINGO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE T
Revisión de Instrumen
Lic. Alejandra Pérez

del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, el cual en su artículo 13, establece la obligatoriedad por parte de los titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, para emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

SEXTO. Que la recuperación de los principios éticos en las instituciones públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas, por lo que resulta procedente emitir el presente pronunciamiento de:

CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO

1. Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.

2. El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

3. El hostigamiento sexual y/o laboral y el acoso sexual y/o laboral son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

   La violencia laboral puede estar constituida por incidentes en los que la persona sea víctima de abusos, amenazas o acciones en circunstancias relacionadas con su trabajo que pongan en peligro su autoestima, bienestar, salud, integridad, libertad o seguridad.

4. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo define al **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón o docente independientemente del tipo consagrado en las leyes respectivas. Mientras que, de conformidad con el mismo instrumento, el **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

ULANCINGO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO
Revisión de Instrumento Jurídico
Lic. Alejandro Pérez Roque

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios actos.

Que el **acoso laboral** es la conducta que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de las labores propias de la Dependencia o Entidad, o a satisfacer la necesidad, de agredir, controlar o destruir a la víctima; se puede presentar, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles; por otra parte, el **hostigamiento laboral** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

5. Ante esta realidad, la Universidad Tecnológica de Tulancingo, a mi cargo, hace explícito su pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES U HOMBRES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

6. De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Universidad Tecnológica de Tulancingo se prohíbe a todas las personas que desempeñen empleo, cargo o comisión a realizar las siguientes conductas que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal:

I. 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;

II. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;

III. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;

IV. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

V. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las prerrogativas del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

VI. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

VII. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de cualquier medio de comunicación;

ULANCIN
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA
Revisión de Instrumento Jurídico
Lic. Alejandra Pérez Roque

VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza;

IX. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;

X. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

XI. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;

XII. Exhibir en el protector de pantalla 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, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;

XIII. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra;

XIV. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;

XV. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas; y

XVI. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, tienen establecidas sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos Universidad Tecnológica de Tulancingo, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

7. La Universidad Tecnológica de Tulancingo, reafirma el compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral. Por ello, contamos con un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés y designaremos personas consejeras quienes tendrán la función de realizar acciones de prevención y brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención a las personas que soliciten el acompañamiento. También tenemos el firme compromiso de interpretar y aplicar el Acuerdo que contiene el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, bajo los principios de cero tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, perspectiva de género, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.

8. La Universidad Tecnológica de Tulancingo, se compromete a impulsar medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral al interior de la Universidad, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE TULANCINGO
Revisión de Instrumentos Jurídicos
Lic. Alejandra Pérez Roque
Rúbrica

9. Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo, por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

10. El presente Pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

DADO EN LAS OFICINAS DE RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULANCINGO, UBICADA EN: CAMINO A AHUEHUTITLA, NO. 301 COLONIA LAS PRESAS, TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO, A LOS 24 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2022.

MTRO. JOSÉ ANTONIO ZAMORA GUIDO
RECTOR