

ACUERDO GENERAL TEEM/AG/5/2013 QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS, PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASÍ COMO LA DISCRIMINACIÓN.

CONSIDERANDO

I. Que en términos de lo dispuesto por el artículo 13 párrafos tercero y séptimo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, 288 y 289 fracción X del Código Electoral del Estado de México, el Tribunal Electoral del Estado de México funcionará en Pleno y expedirá los acuerdos generales para su adecuado funcionamiento, en los términos que señale la ley.

II. 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 propia constitución así como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; que en la interpretación de ese tipo de normas, debe darse en todo tiempo la protección más amplia a las personas y que las autoridades, el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos por lo que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar sus violaciones, en los términos que establezcan las leyes.

III. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", consagra el derecho de las mujeres a ser valoradas sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o de subordinación y obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

IV. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, establece la obligación de los Estados Parte de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, siendo firmado por nuestro país el 17 de julio de 1980 y entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Esa misma Convención constriñe a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres.

V. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), adoptada el 22 de noviembre de 1969 y aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, establece en sus artículos 1° y 24, la obligación de los Estados Parte de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno

ejercicio a toda las personas que estén sujetas a su jurisdicción, sin discriminación alguna.

VI. Que la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), ratificada por México el 20 de febrero de 1975, señala que cada Estado parte prohibirá y hará cesar, por todos los medios apropiados, la discriminación racial practicada por personas o grupos, entendiéndose por discriminación racial: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de color, linaje u origen étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.

VII. Que en el artículo 4° de la Declaración Sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1992, se establece el deber de los Estados de adoptar las medidas necesarias para garantizar que las personas pertenecientes a minorías puedan ejercer plena y eficazmente todos sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación alguna y en plena igualdad ante la ley.

VIII. Que en la sentencia González y otras vs. México (Campo Algodonero), entre otros precedentes interamericanos, se establece que la obligación de debida diligencia, que incluye: la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente de las violaciones de derechos humanos, particularmente, la violencia contra las mujeres.

IX. Que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobados por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por el Senado de la República el 27 de septiembre de 2007, consagra el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles y bajo condiciones justas y favorables.

X. Que en el artículo 5° de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México, se define como discriminación: toda forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción basada en el origen étnico, sexo o género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas.

Asimismo, en el artículo 9 del ordenamiento citado, se obliga a promover: la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad, la honra y la salud de los trabajadores, así como a impulsar condiciones que eviten toda conducta abusiva o de violencia psicológica encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, lo mismo que a impulsar el establecimiento de reglamentos y lineamientos que contemplen mecanismos de prevención y solución de conductas

discriminatorias y de desigualdad laboral, procurando la solución a través de mecanismos internos.

XI. Que tanto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, como en la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se ordena la conformación del *Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, integrado por las dependencias y organismos del Ejecutivo del Estatal, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, instituciones de investigación y por los organismos autónomos, así como el deber de elaborar el *Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, programa que para el periodo 2013-2017, establece diversos ejes de acción, en uno de los cuales, el 9.1.1 señala en su Estrategia 1, líneas de acción 1.10 y 1.20, la responsabilidad a cargo de todos los integrantes del sistema de establecer acciones para eliminar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, así como procedimientos seguros de denuncia, atención y canalización de casos; y en el eje de acción 9.4.1. Estrategia 1, línea de acción 1.15, el compromiso de promover la cultura de la denuncia de la violencia de género para garantizar su seguridad, integridad, respeto a su dignidad y libertad.

XII. Que el pasado ocho de marzo del año que transcurre, como parte de las actividades conmemorativas del Día Internacional de la Mujer, los órganos jurisdiccionales del Estado de México suscribieron un Convenio de Adhesión al *Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México*, entre cuyas medidas se incluyen la de brindar herramientas al personal jurídico y administrativo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos, ello con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

XIII. En este sentido, el Tribunal busca contribuir con hechos concretos a favor de sus servidoras y servidores públicos, a hacer efectivos los derechos humanos de equidad de género, prevenir el acoso laboral y sexual, así como la discriminación.

En mérito de lo anterior, este organismo jurisdiccional, con fundamento en los artículos 289 fracción X del Código Electoral del Estado de México y 19 fracción XI del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Estado de México, aprueba el siguiente:

ACUERDO

Único. Se aprueban los lineamientos en materia de equidad de género y derechos humanos para prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual, así como la discriminación, en términos del anexo que forma parte integrante del presente acuerdo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Acuerdo General de referencia entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación y surtirá sus efectos hasta que el Pleno del Tribunal lo modifique.

SEGUNDO. Hágase el presente acuerdo de conocimiento general a todas y todos los servidores públicos del Tribunal, publíquese en la Gaceta del Gobierno, Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México.

El presente acuerdo fue aprobado por unanimidad de votos de la y los Magistrados que integran el Pleno del Tribunal Electoral del Estado de México, ante el Secretario General de Acuerdos, quien autoriza y da fe.

Toluca de Lerdo, Estado de México a 4 de septiembre de 2013.


JORGE E. MUCIÑO ESCALONA
MAGISTRADO PRESIDENTE


JORGE ARTURO SÁNCHEZ VÁZQUEZ
MAGISTRADO


RAÚL FLORES BERNAL
MAGISTRADO


MARÍA IRENE CASTELLANOS
MIJANGOS
MAGISTRADA


CRESCENCIO VALENCIA JUÁREZ
MAGISTRADO


JOSÉ ANTONIO VALADEZ MARTÍN
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS


TRIBUNAL ELECTORAL
DEL ESTADO DE
MÉXICO

TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS EN MATERIA DE
EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS PARA
PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL, ASÍ COMO LA DISCRIMINACIÓN.**



A large, stylized handwritten signature or mark on the right side of the page. It consists of a long, vertical, slightly curved line that loops back at the bottom, resembling a signature or a large letter 'J'.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
<u>TÍTULO PRIMERO</u>	
CAPITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES.	
Artículo 1.- Objetivo General.-----	3
Artículo 2.- Objetivo Especifico.-----	3
Artículo 3.- Conceptos y Definiciones.-----	4
Artículo 4.- Principios Rectores.-----	7
CAPITULO II	
DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.	
Artículo 5.-----	8
Artículo 6.-----	8
<u>TITULO SEGUNDO</u>	
CAPITULO I	
DE LA QUEJA.	
Artículo 7.-----	9
Artículo 8.-----	9
Artículo 9.-----	9
CAPITULO II	
DEL PROCEDIMIENTO.	
Artículo 10.-----	9
Artículo 11.-----	10
Artículo 12.-----	10
Artículo 13.-----	10
Artículo 14.-----	10
CAPITULO III	
EFFECTOS DE LA CONCILIACIÓN.	
Artículo 15.-----	12
Artículo 16.-----	12
Artículo 17.-----	12
CAPITULO IV	
DE LAS PRUEBAS.	
Artículo 18.-----	13
Artículo 19.-----	14
Artículo 20.-----	14
Artículo 21.-----	14
<u>TITULO TERCERO</u>	
CAPITULO I	
DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS.	
Artículo 22.-----	15
Artículo 23.-----	15



A large, handwritten signature or scribble that extends vertically down the right side of the page, overlapping the table of contents.

TÍTULO PRIMERO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Objetivo General.

El presente ordenamiento tiene por objeto fomentar la cultura del respeto en las relaciones laborales e interpersonales de las y los servidores públicos del Tribunal Electoral del Estado de México, así como prestadores de servicio social, personal de limpieza y vigilancia, proporcionando las herramientas y mecanismos eficientes para la prevención y atención del acoso laboral y sexual así como la discriminación, originada por motivos de color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad, creencias religiosas, o toda aquella característica por la cual una persona pueda ser discriminada.

ARTÍCULO 2.- Objetivo Específico.

Proporcionar a las y los servidores públicos del Tribunal Electoral del Estado de México, así como prestadores de servicio social, personal de limpieza y vigilancia, un mecanismo eficiente, por medio del cual se brinde atención a las quejas que pudieran generarse por acoso sexual y/o laboral, así como discriminación, vigilando en todo momento que la información se rija por los principios de confidencialidad, privacidad, responsabilidad e imparcialidad para todas las partes. Dicha queja se interpondrá ante la Contraloría del propio Tribunal, la cual implementará un procedimiento el cual deberá ser sencillo y breve, evitando en todo momento las prácticas de discriminación y formulismos innecesarios, garantizando que no se tomarán represalias en contra de las personas que llegaran a presentar una queja por una posible conducta de acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación.



ARTÍCULO 3.- Conceptos y Definiciones.

Para los efectos de los presentes lineamientos se entenderá por:

ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.

ACCIONES AFIRMATIVAS: Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social y acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades para ambos géneros.

ACOSO LABORAL: Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la autoestima, la salud, la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona a la que se dirigen o a quienes lo presencian, ocasionando humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo; tales conductas entre otras son: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, así como ataques verbales o físicos, que pueden realizarse en forma evidente o sutil.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL: Son acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, así como, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas.

ACOSO SEXUAL: Son los actos, comportamientos, el asedio, o la solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que atenten contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas, con

la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral; tales conductas entre otras son: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exigencias sexuales verbales o de hecho, chantajes o requerimientos sexuales a cambio de un trato preferencial o condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

CATEGORÍAS PROTEGIDAS: Las que se refieren al origen étnico, social o económico, la nacionalidad o el lugar de origen, la identidad de género, la orientación y/o preferencia sexual, la edad, la condición de embarazo, la discapacidad o creencias religiosas, la lengua o idioma, las condiciones de salud, la apariencia física, el estado civil, la ocupación, entre otras.

CHANTAJE SEXUAL: (quid pro quo) Requerimiento de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

CONTRALORÍA: A la Contraloría General del Tribunal Electoral del Estado de México.

DISCRIMINACIÓN: Todo distingo, exclusión, restricción o segregación que, basada en el origen étnico, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición económica o social, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, el embarazo, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ideología política, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

EQUIDAD DE GÉNERO: Hace referencia a estandarizar las oportunidades existentes de modo tal que puedan repartirse de manera justa entre mujeres y hombres.

ESTEREOTIPO: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

GÉNERO: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

IGUALDAD: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Método de visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Supone la existencia de una desigual distribución de poder entre mujeres y hombres que traspasa todas las clases sociales.

PRESTADOR: Cualquier persona que realiza su servicio social o prácticas profesionales en el Tribunal Electoral del Estado de México.

PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN CONFORME Y PRO PERSONA: Toda norma aplicable al presente procedimiento se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas que presenten una queja por actos de acoso sexual y/o laboral o discriminación.

ROL: Conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidas como apropiadas para las mujeres y los hombres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la femineidad y la masculinidad. Es lo que se espera de cada uno.

SERVIDOR (A) PÚBLICO (A) y/o EL PERSONAL: Al trabajador o trabajadora del Tribunal Electoral del Estado de México, es decir todo el personal que preste sus servicios para el mismo, incluyendo mandos medios y superiores.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: Es la incorporación, la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

TRIBUNAL: Al Tribunal Electoral del Estado de México.

ARTÍCULO 4.- Principios Rectores.

Los Principios rectores de este procedimiento son:

I.- Respeto de la dignidad de las y los servidores públicos del Tribunal Electoral del Estado de México.

II.- La no discriminación.

III.- Equidad de género.

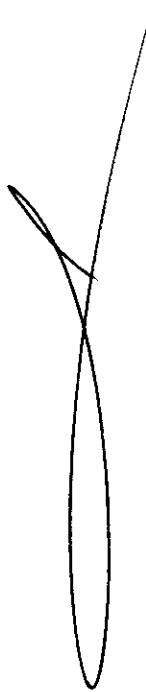
IV.- La transversalidad de género y derechos humanos, y

V.- De difusión, prevención e investigación para evitar conductas que tiendan al acoso sexual y/o laboral y la discriminación.

CAPÍTULO II DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 5.- Queda prohibido para las y los servidores públicos del Tribunal Electoral del Estado de México, realizar conductas que en base a estos lineamientos puedan interpretarse como acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación de cualquier tipo, además de comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos ofensivos, conductas tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, la manipulación de materiales escritos de naturaleza sexual, fotografías, posters, así como cualquier otro elemento de los mencionados en el catálogo de los presentes lineamientos.

ARTÍCULO 6.- Las y los servidores públicos del Tribunal Electoral del Estado de México, tienen prohibido utilizar el equipo de cómputo oficial asignado o el de otro para enviar información electrónica en sus diferentes modalidades que contengan material ofensivo en relación al sexo, raza u otro que se tenga como categoría protegida. De igual forma, queda prohibido utilizar el servicio de internet proporcionado por el Tribunal para acceder a sitios que contengan materiales explícitos de contenido sexual, o que sean ofensivos en cuanto a los elementos mencionados en el catálogo de los presentes lineamientos.



TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I

DE LA QUEJA

ARTÍCULO 7.- La persona o personas que sean o hayan sido víctimas u ofendidos por las conductas consideradas como acoso sexual y/o laboral así como discriminación, podrán solicitar la intervención de la instancia conciliadora que para tal efecto instaure la Contraloría, mediante una queja de forma oral o escrita o por cualquier medio electrónico, la cual deberá ser ratificada dentro del término de tres días hábiles siguientes al de su presentación y en caso de no hacerlo se tendrá por no presentada.

La queja será calificada inmediatamente para determinar si el conflicto es materia de resolución del presente reglamento, y en todo caso, dependiendo de la naturaleza de la conducta se dará vista a la autoridad competente.

ARTÍCULO 8.- Considerando que las conductas referidas en el artículo tercero de éste reglamento pueden ser instantáneas o continuadas. La queja puede presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiere iniciado la ejecución de los hechos o conductas presuntamente de acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación.

ARTÍCULO 9.- Una vez recibida dicha queja, se le asignará un número de expediente para el seguimiento y trámite de la misma.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 10.- La Contraloría contará con personal capacitado para la recepción de las quejas o declaraciones de la víctima y de quienes comparezcan como testigos del acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación, según sea el caso, así mismo para recabar la comparecencia de quien sea señalado como probable responsable.

ARTÍCULO 11.- En el momento de ser ratificada la queja, el personal de la Contraloría entrevistará a la persona quejosa, levantando el acta circunstanciada respectiva y completará el formato que para tal efecto se le proporcione, que contendrá:

- a) Nombre del quejoso (a);
- b) Área a la que pertenece;
- c) El nombre de la persona o las personas de quien se queja, su cargo y área de adscripción;
- d) Manifestación bajo protesta de decir verdad, de los hechos motivo de la queja;
- e) Las pruebas que en su caso presente, precisar el nombre de los testigos que les consten los hechos si los hubiese y los documentos que puedan servir de prueba;
- f) Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- g) Firma del quejoso(a), y;
- h) Firma de la persona que reciba la queja.

ARTÍCULO 12.- El personal de la Contraloría en todo caso brindará la orientación necesaria al quejoso(a), sobre el contenido de la queja o trámite a seguir. No se admitirán quejas anónimas.

ARTÍCULO 13.- Cuando de los hechos motivo de queja, se advierta que carece de elementos que permitan la intervención de la Contraloría, por conducto de su titular se harán las observaciones necesarias que el caso amerite para someter a consideración de aquél, la procedencia o improcedencia de la misma.

ARTÍCULO 14.- Admitida la queja, se iniciará el procedimiento de investigación, y de ser el caso, se solicitará al servidor o servidora pública que se le imputan los hechos materia de la queja, un informe documentado, el cual deberá rendir en el término de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al que se



reciba el requerimiento, pudiéndose ampliar dicho término atendiendo las circunstancias del caso.

El órgano competente para recibir la denuncia o queja y llevar a cabo la investigación deberá considerar los aspectos siguientes:

I. Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.

II. Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de chantaje sexual (quid pro quo) o ambiental.

III. Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o el acoso sexual para caracterizarlo como sucedió en el ámbito del trabajo.

IV. Evaluar razonablemente la ausencia del consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja.

V. Aplicar el "estándar de la persona razonable" como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.

En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

VI. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea

probable responsable.

Una vez concluido el procedimiento de queja la Contraloría procederá a realizar el archivo del mismo, asegurándose que se hayan cumplido cabalmente los términos del acuerdo, en caso de conciliación, o las medidas de restitución de los derechos afectados dictadas para el caso en particular en la recomendación emitida, y se le tendrá como asunto concluido.

CAPÍTULO III

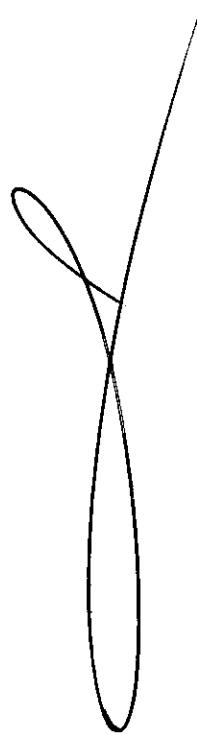
EFFECTOS DE LA CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 15.- La conciliación es un derecho que tienen las partes de recurrir al diálogo, negociación, mediación, para la solución de un conflicto, concluyéndose de esta forma un procedimiento de investigación consistente en un acuerdo entre las partes involucradas en la queja.

ARTÍCULO 16.- El procedimiento de mediación y conciliación, se desarrollará en sesiones conjuntas o individuales, y se substanciarán de acuerdo a este reglamento.

Las declaraciones o manifestaciones que por cualquier medio se capturen o registren durante las sesiones, carecerán de valor probatorio dentro y fuera de cualquier juicio presente o futuro.

ARTÍCULO 17.- Sólo procederá la conciliación en aquellos casos de acoso laboral y/o sexual, así como de discriminación, que a juicio de la Contraloría no sean graves. La procedencia de éste mecanismo dependerá, en todo caso, de la temporalidad, de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; que razonablemente no existirá una represalia y la integridad de la víctima no correrá riesgo; de que no sean varias las víctimas afectadas, y de que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se hubiere visto perjudicado; y que de



lograrse la conciliación, dará lugar a la conclusión del expediente siempre y cuando se acredite por los involucrados que han dado cumplimiento al acuerdo en los términos en que se obligaron, en un término no mayor a quince días hábiles. Dicho término podrá ser ampliado por las y los integrantes de la Contraloría cuando así lo requiera la naturaleza del asunto.

De ser aceptada la conciliación, las partes involucradas estarán obligadas a cumplirla en sus términos, informando de ello a la Contraloría en el plazo a que hace referencia el párrafo anterior, el cual se empezará a computar a partir de la fecha de aceptación del acuerdo, anexando constancias de su cumplimiento. En caso contrario la Contraloría emitirá una recomendación encaminada a solucionar el conflicto.

CAPÍTULO IV DE LAS PRUEBAS

ARTÍCULO 18.- Para documentar debidamente un expediente de queja por acoso sexual y/o laboral o discriminación, la Contraloría podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, siempre y cuando no estén prohibidas por la ley.

La Contraloría, podrá iniciar investigaciones cuando así lo requiera el caso, durante la investigación, dicho el órgano deberá considerar cuáles son los medios de prueba idóneos, y procurará hacerse llegar de ellos de manera oficiosa, sin esperar a que sea la persona denunciante quien los ofrezca o promueva.

Para lo anterior tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades:

- A. Pedir a las partes involucradas la presentación de informes documentados complementarios;
- B. Solicitar a las distintas áreas de adscripción documentos e informes

relacionados con los hechos materia de la investigación;

C. Realizar visitas en las áreas donde se presume se están realizando las conductas de acoso sexual y/o laboral o discriminación;

D. Citar para una entrevista a las personas que deben comparecer como testigos, y;

E. Efectuar todas las demás acciones que considere convenientes, a instrucción de la Contraloría, para el mejor conocimiento del asunto.

En cuanto a la valoración de la declaración de la parte afectada, serán relevantes los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de las personas que resultan víctimas de delitos de índole sexual.

ARTÍCULO 19.- Las pruebas que obren en el expediente de queja, serán valoradas en su conjunto por la Contraloría, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la misma.

ARTÍCULO 20.- Las conclusiones del expediente, serán la base de las recomendaciones y estarán fundadas únicamente en las pruebas que obren en el expediente.

ARTÍCULO 21.- Concluida la investigación, la Contraloría formulará un proyecto de recomendación el cual remitirá al Pleno del Tribunal Electoral del Estado de México, para su conocimiento y en su caso resolución.

En el proyecto de recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos afectados.

A large, stylized handwritten mark or signature is present on the right side of the page, extending vertically from the middle to the bottom. It consists of a long, thin vertical line that curves at the top and bottom, with a loop-like shape in the middle.

TITULO TERCERO
CAPÍTULO I
DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

ARTÍCULO 22.- Las medidas precautorias son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar el acoso sexual y/o laboral o discriminación y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la quejosa o quejoso, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.

Durante la investigación o el procedimiento de responsabilidad administrativa, el Pleno podrá dictar medidas de protección a favor de la parte ofendida que consistirán, entre otras, en reubicaciones, cambios de horarios y las demás que sean eficaces para garantizar su integridad.

Las medidas precautorias serán implementadas considerando la relación directa entre el riesgo o amenaza al que se enfrente quien se queja, y se implementaran mientras subsistan los factores de riesgo, quedando sujetas a revisión periódica por la Contraloría.

ARTÍCULO 23.- La Contraloría instruirá a uno de sus integrantes, para que en cualquier momento se tomen todas las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de acoso sexual y/o laboral o discriminación, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron, mismas que deberán comunicarse al área correspondiente o persona que se le imputa el hecho, para su debido cumplimiento.

