



## PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EDUCAL, S.A. DE C.V.

En cumplimiento a lo señalado en el numeral 12 inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el 03 de enero de 2020 se emite el presente Pronunciamiento.

### CONSIDERANDO

Que el artículo 1° Constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, 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 prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la Ley.

Que en términos del artículo 7 de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Paró"*, nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que esta comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Que la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"*, por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que las disposiciones de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, prevén que el establecimiento de medidas para el cumplimiento de esta Ley debe encaminarse, a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se





garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de las mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, publicado el 3 de enero de 2020, tiene entre otros el objetivo de establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Por lo cual, se emite el presente:

## “Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en Educual, S.A. de C.V.”

Las autoridades de Educual, S.A de C.V., manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que **asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que nuestra Constitución establece como un derecho humano inalienable.**

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas; violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas, por lo que el Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas, de conformidad a lo establecido en el artículo 75 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, que a la letra señala:

“En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del tribunal, la Secretaría o los Órganos Internos de Control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión y





IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.”

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco normativo vigente, con apego al **Código de Ética y Conducta de Educal, S.A. de C.V.**, y en particular bajo las reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública que, sobre el comportamiento digno, señalan:

*“Toda persona, en el desempeño de su empleo cargo, comisión o función, debe conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.”*

De conformidad al artículo 13 de la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

*“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación 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.*

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conyeva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”*

En el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 2 de septiembre de 2016, la Regla 13 de Comportamiento Digno señala lo siguiente:

Comportamiento digno:

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acosos sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

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





- b). Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c). Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d). 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.
- e). Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f). Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g). Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h). 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 conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i). Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j). Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k). Expresar insinuaciones, invitaciones favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l). Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m). Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n). Exhibir o enviar a través de un medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas, ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ). Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.





- o). Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p). Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Al promover la observancia de esta regla, se busca asegurar que el personal que labora en nuestra institución sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde; por ello, se capacitará al personal en esta materia, se difundirá información mediante campañas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En contrapartida, todo el personal de Educal, S.A. de C.V., tiene la obligación de conocer el **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual** y conducirse acorde a la Regla de Integridad sobre el Comportamiento Digno.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de Educal, S.A. de C.V., (CEPCI), por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual conforme a los **Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético y en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

La atención y seguimiento de las denuncias, así como los mecanismos para su recepción son los establecidos en el procedimiento interno; asimismo se mantienen canales de comunicación abiertos y se asegura que las personas que denuncien lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Las personas denunciantes podrán presentar sus denuncias a través de los siguientes medios:

1. De manera electrónica a la cuenta de correo de la Secretaría Ejecutiva del CEPCI: [paredesguapor@educal.com.mx](mailto:paredesguapor@educal.com.mx)
2. A través de escrito libre presentándolo ante el CEPCI, la Presidencia o la Secretaría Ejecutiva del Comité.

En Educal, S.A. de C.V., nos comprometemos a aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios y postulados que señala:

- a). Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b). Perspectiva de género.
- c). Acceso a la justicia.





- d). Pro persona.
- e). Confidencialidad.
- f). Presunción de inocencia.
- g). Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- h). Prohibición de represalias.
- i). Integridad personal.
- j). Debida diligencia.
- k). No revictimización.
- l). Transparencia, y
- m). Celeridad.

La interpretación del Protocolo, se realizará por la Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés en términos de lo señalado en el referido documento.

Exhortamos a todo el personal de Educal S.A. de C.V., a respetar y acatar el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual, y desempeñarse con estricto apego a los valores, principios y reglas de integridad.

En Educal, S.A. de C.V., nos comprometemos a erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Fritz Glockner Corte  
Director General de Educal, S.A. de C.V.  
Ciudad de México a 10 de febrero de 2022

C.c.p.. Aldo Alejandro Chávez Rocha. - Titular del Órgano Interno de Control en Educal S.A de C.V.

