

# **LINEAMIENTOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION POR PARTE DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**



**SEGOB**  
SECRETARÍA GENERAL  
DE GOBIERNO

**LINEAMIENTOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCESO DE  
INVESTIGACIÓN Y SANCION POR PARTE DEL DIRECTOR GENERAL DEL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES EN MATERIA DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

Lineamientos Publicados en la Primera Sección del Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, el lunes 18 de octubre de 2021.

El **CONSEJO INTERIOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES**, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, 3º, 5º fracción I y segundo párrafo, 15 y 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes; 1º, 2º primer y segundo párrafos fracción I, 5º, 8º segundo párrafo, 10, 40 y 41 fracciones I y VIII de la Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes; 1º, 5º, 9º fracción I inciso a, 10 primer párrafo, 11 fracción III y 26 de la Ley del Instituto de Educación de Aguascalientes; 1º, 3º, 5º apartado A fracción I y 6º fracción I del Reglamento Interior del Instituto de Educación de Aguascalientes, inciso I, punto 1 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes tenemos a bien expedir los **“LINEAMIENTOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION POR PARTE DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”** al tenor de los siguientes:

**CONSIDERANDOS**

En fecha 3 de marzo del año dos mil veinte, el titular del Poder Ejecutivo, tuvo a bien expedir el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES”**, con el propósito de establecer una guía para los servidores públicos de la Administración Pública Estatal tanto Central como Paraestatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y en concordancia a los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, y con esto garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público. Dicho protocolo fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 9 de marzo de 2020.

Como parte de los objetivos específicos del protocolo, se contienen los siguientes:

1. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal y promover una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y un clima laboral libre de violencia;

- 2.** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- 3.** Sensibilizar a las personas que se dedican al servicio público sobre la problemática de la violencia de género en sus diferentes ámbitos de ocurrencia;
- 4.** Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer e investigar, y en su caso sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

Por lo que respecta al desarrollo de las etapas de investigación y sanción que deriven de los actos denunciados objeto del referido Protocolo se contemplan dos procedimientos:

A.- El procedimiento de responsabilidad administrativa, el cual se desarrollará por los órganos Internos de Control para el caso de las Entidades, en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.

B.- El procedimiento administrativo sancionador, que, para el caso de las Entidades, se desarrollará por sus titulares en términos de lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo y demás normativa aplicable.

Sobre el segundo de los procedimientos, cabe destacar que las disposiciones normativas aplicables para este Instituto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley del Instituto de Educación de Aguascalientes, corresponden al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y por las disposiciones del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.

Por otra parte, en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, en este Instituto existe orgánicamente la Unidad de Igualdad de Género, la cual, conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interior del Instituto de Educación, tiene dentro de sus atribuciones: Atender las denuncias presentadas en los casos de acoso y hostigamiento sexual; Orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren; Acompañar a levantar denuncia con la autoridad correspondiente, en caso de configurarse una conducta que presuma como delito; aplicar con perspectivas de género y de derechos humanos, mecanismos de detección y denuncia de las violencias contra las mujeres en las oficinas centrales y centros educativos, a través de un protocolo de atención y seguimiento y en su caso, informar a las autoridades correspondientes.

Derivado de lo anterior, se considera que la figura de la Unidad de Igualdad de Género de acuerdo a sus atribuciones, constituye la unidad administrativa del Instituto especializada en materia de atención al hostigamiento y acoso sexual, por lo que este Consejo interior en ejercicio de sus atribuciones normativas, estima necesario detallar el procedimiento administrativo sancionador a que hace alusión el ***PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES*** a fin de que el Director General esté en aptitud de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el multicitado Protocolo con la asistencia de la Unidad de Igualdad de Género, motivo por el cual, tiene a bien emitir los siguientes:

**LINEAMIENTOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION POR PARTE DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.-** Los presentes Lineamientos, tienen como objeto detallar el procedimiento sancionador a desarrollar por la Persona Coordinadora de la Unidad de Igualdad de Género respecto de los casos puestos a consideración con motivo de la denuncia de conductas que puedan constituir acoso u hostigamiento sexual y que concluirá con la resolución de determine el Director General del IEA.

**ARTÍCULO 2º.-** El lenguaje empleado en los presentes Lineamientos no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

**ARTÍCULO 3º.-** Para efectos de los presentes lineamientos, además del glosario previsto en el “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES*”, se entenderá por:

- A) **Coordinadora:** A la persona coordinadora de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto de Educación de Aguascalientes.
- B) **Director General:** Al Director General del Instituto de Educación de Aguascalientes.
- C) **Estatuto:** Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.
- D) **IEA:** Instituto de Educación de Aguascalientes

**E) Personal Administrativo:** A los Directores, Subdirectores, Coordinadores, Jefes del Departamento, Directores y Subdirectores de instituciones públicas de educación en cualquiera de sus niveles y demás personal técnico y de apoyo que tiene una relación laboral con el Instituto de Educación de Aguascalientes.

**F) Persona Consejera.-** Servidor público designado por el Director General adscrito a la Subdirección de Capital Humano.

**G) Presunto Agresor.-** El personal docente, administrativo, así como prestadores de servicios que sean contratados por el IEA, a los cuales se le acusa de inflingir cualquier tipo de agresión de hostigamiento sexual o acoso sexual.

**H) Protocolo:** al Protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 9 de marzo de 2020;

**I) Sindicato.-** Sección 1 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

**J) Tribunal.-** Tribunal de Arbitraje del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

**K) Unidad de Igualdad de Género:** Oficina de Prevención y Atención, encargada de investigar y sustanciar los procedimientos de Acoso y Hostigamiento Sexual que se susciten entre el personal docente y administrativo adscrito al IEA.

**ARTÍCULO 4º.-** De manera enunciativa mas no limitativa se consideran conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

I.- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incomodas, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual;

II.- Expresar chistes sexuales molestos, conversaciones de contenido sexual, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico;

III.- Presionar para regresar a una relación afectiva (chantaje emocional);

IV.- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas;

V.- Acercamientos excesivos;

VI.- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido actualmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual;

- VII.- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual;
- VIII.- Insistir para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudios;
- IX.- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roses, acorralamientos;
- X.- Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior;
- XI.- Llevar a cabo proposiciones o presiones para la actividad sexual a cambio de mejoras o amenazas; y
- XII.- Intento de Violación.

El hecho de que la conducta sea clasificada como acoso sexual, no es obstáculo para que la presunta víctima ejerza la vía penal bajo la figura del delito de hostigamiento sexual, siempre que el hecho punible se ubique dentro de los supuestos previstos en el artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes y 259 Bis del Código Penal Federal.

**ARTÍCULO 5º.-** De manera enunciativa más no limitativa, se consideran conductas que pueden constituir el Hostigamiento sexual las siguientes:

- I.- Usar expresiones físicas o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales;
- II.- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual;
- III.- Crear condiciones en el entorno en el que se desarrollan la persona agresora y la víctima; donde esta última se encuentra inmersa en un ambiente hostil, humillante o intimidatorio que no le permite desenvolverse plenamente;
- IV.- Realizar promesas implícitas o expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales;
- V.- Llevar a cabo acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas, intencionales y de naturaleza sexual que se ejecuten contra la víctima;
- VI.- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o, de lo contrario, le dice que le generará un mal a futuro;
- VII.- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima;

VIII.- Realizar actos sexuales condicionando la obtención de un empleo o bajo presión de despido; y

IX.- Intento de Violación.

## **CAPITULO SEGUNDO DEL PROCEDIMIENTO**

### **SECCIÓN I Medidas Precautorias**

**ARTÍCULO 6º.-** Una vez llevadas a cabo las etapas de primer contacto y en su caso de canalización para la atención especializada por parte de la persona consejera en términos del Protocolo, si ésta advierte la posible configuración de conductas que puedan ser catalogadas como acoso u hostigamiento sexual, la Persona Consejera podrá solicitar al Director General medidas precautorias tendentes a procurar la seguridad e integridad física y/o emocional de la presunta víctima y que podrán consistir en las siguientes:

- I.- Reubicación física o cambio de horario de trabajo, cuando el conflicto se dé entre personal docente y/o administrativo.
- II.- Cambio de turno grupo o plantel cuando en el conflicto esté involucrado el alumnado.
- III.- Prohibición de la presunta agresora o de acercarse a la presunta víctima
- IV.- Licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mediando justificación médica, para el caso de conflictos suscitados entre el personal docente y/o de apoyo.

Para implementar las medidas referidas, se deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

### **SECCIÓN II De la Denuncia**

**ARTÍCULO 7º.-** La persona consejera procederá a canalizar a la presunta víctima con la Coordinadora, a fin de proceder a la elaboración de la denuncia por escrito, la cual deberá contener los siguientes requisitos:

- I.- Datos generales de la presunta víctima
- II.- Domicilio para oír y recibir notificaciones
- III.- Datos que permitan identificar a las y los involucrados
- IV.- Narrativa de hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar
- V.- En su caso, pruebas relacionadas con los hechos o testigos en caso de existir
- VI.- Rubrica de la denuncia.

Dicha denuncia junto con el resultado obtenido del primer acercamiento, se integrará a un expediente al cual se le asignará número de registro y se remitirá tanto a la Unidad Investigadora Órgano Interno de Control del IEA para que inicie el procedimiento de responsabilidades administrativas en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes, conforme lo señalado en el inciso I, punto 2, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes y por otra parte, la Coordinadora apoyara al Director General a desahogar el procedimiento administrativo sancionador conforme los presentes lineamientos.

### **SECCIÓN III Del Acta Administrativa**

**ARTÍCULO 8º.-** La Coordinadora citará al presunto agresor así como al representante sindical informando que existe un escrito de denuncia, a fin de que acudan a su oficina en un plazo de 3 días hábiles donde se le dará a conocer los hechos que se le imputan por parte del trabajador afectado y se le otorgará el derecho para realizar las manifestaciones que a su derecho convenga y ofrezca pruebas, apercibido que de no comparecer sin causa justificada, se tendrán por ciertos los hechos imputados en su contra.

En caso de que el presunto agresor no esté en posibilidad de acudir el día y hora indicados, deberá presentar un escrito mediante el cual exponga la causa de su inasistencia a fin de que la Coordinadora señale por única ocasión una nueva fecha, la cual deberá llevarse a cabo dentro de los 5 días hábiles siguientes.

En caso de que el presunto agresor no acuda sin causa justificada en la fecha establecida, la Coordinadora levantará un acta de hechos donde hará constar dicha situación.

**ARTÍCULO 9º.-** Deberá suspenderse la investigación en caso de que el presunto agresor esté incapacitado, de vacaciones, o con licencia. Una vez que el presunto agresor regrese a sus actividades, se levantará suspensión referida.

**ARTÍCULO 10º.-** La diligencia se iniciará asentándose en un acta los datos propios de ella, los cuales deberán incluir como mínimo los siguientes:

- I.- Motivo del levantamiento del acta,
- II.- Lugar, fecha y hora;
- III.- Nombre y puesto de la persona denunciante
- IV.- Narrativa realizada en su escrito de denuncia;
- V.- Nombre y puesto del/de la presunto(a) agresor(a);
- VI.- Las declaraciones del/de la presunto(a) agresor(a), de los testigos y del representante sindical en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en las actas serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible.

Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente, teniendo derecho, a que le sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que, en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

El acta se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese momento una copia de la misma al presunto agresor y otra al representante sindical. De no querer firmar los intervenientes, se hará constar tal circunstancia, sin que ello afecte su validez.

La no existencia del acta administrativa o documento reconocido por el presunto agresor, no invalida la causal de rescisión existente, la que podrá acreditarse por cualquier otro medio de prueba.

**ARTÍCULO 11.-** A fin de obtener la información necesaria del presunto agresor, el entrevistador puede apoyarse de las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- 2.- ¿Cómo se siente?
- 3.- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- 4.- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- 5.- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este con respecto a los demás?
- 6.- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la denuncia?

## SECCIÓN VI Pruebas

**ARTÍCULO 12.-** Se reconocen como prueba:

I.- La Confesión: Es la declaración que hace una persona voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad educativa, reconociendo la verdad de un hecho.

II.- Los Documentos públicos: Son aquellos expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

III.- Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas (Emitidos por particulares).

IV.- Los Dictámenes periciales: documento en el que se refleja las anotaciones y conclusiones minuciosas llevadas a cabo por el perito.

V.- Los Testigos: Todos los que tengan conocimiento de los hechos, que las partes tengan que probar.

VI.- Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

**ARTÍCULO 13.-** Una vez desahogada la diligencia referida en la Sección Anterior, se acordará la admisión de pruebas ofrecidas por las partes y en su caso, se desecharán aquellas que no tengan relación con los hechos materia del procedimiento, así como los que sean innecesarios o ilícitos.

El desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas se realizará dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles contados a partir de su admisión, salvo aquellas que por su naturaleza o por causa justificada del oferente, requieran un plazo mayor para su desahogo. En ningún caso el plazo total para el desahogo de las pruebas podrá exceder de 30 días hábiles.

## **SECCIÓN VII** **Actuaciones de Oficio.**

**ARTÍCULO 14.-** En caso de que así lo estime necesario, la Coordinadora podrá admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.

**ARTÍCULO 15.-** Una vez desarrollado el desahogo de pruebas, la Coordinadora contará con un plazo de 10 días hábiles para emitir un informe final que contendrá la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y el presunto agresor y las pruebas existentes, dicho informe deberá ser remitido al Director General a fin de que lleve a cabo el procedimiento administrativo sancionador.

**ARTÍCULO 16.-** Una vez que Director General tenga el informe, realizará a valoración de las pruebas de conformidad a lo siguiente:

**A.- CONFESION EXPRESA:** La confesión expresa hará prueba plena cuando concurran en ella las circunstancias siguientes:

- I.- Que sea hecha por persona capacitada para obligarse;
- II.- Que sea hecha en pleno conocimiento y sin coacción ni violencia; y
- III.- Que sea de hechos propios.

Los hechos propios de las partes, aseverados en sus escritos, harán prueba plena en contra de quien lo asevere, sin necesidad de ofrecerlos como prueba.

**B.- CONFESIÓN FICTA:** La confesión ficta produce el efecto de una presunción.

**C.- DOCUMENTALES PÚBLICAS.**- Las documentales públicas hacen prueba plena de los hechos legalmente afirmados por la autoridad de que aquellos procedan pero si en ellos se contienen declaraciones de verdad o manifestaciones de hechos de particulares, los documentos sólo prueban plenamente que, ante la autoridad que los expidió, se hicieron tales declaraciones o manifestaciones, pero no prueban la verdad de lo declarado o manifestado.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trata prueban plenamente contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas. Pierden su valor en el caso de que judicialmente se declare su simulación.

**D.- DOCUMENTALES PRIVADAS.**- Los documentos privados tendrán valor probatorio pleno, sólo cuando se relacionen con otros medios de prueba que hagan presumir la veracidad de aquellos documentos privados.

En caso contrario, los documentos privados provenientes de las partes, se tendrán por reconocidos si no son objetados por su autor, y sólo harán prueba plena en contra de este. Se considera autor del documento a aquél que lo suscribe o por cuya cuenta ha sido formado.

Los documentos privados provenientes de tercero sólo harán prueba si la verdad de su contenido se demuestra con otras pruebas y tendrán el valor que merezcan estas pruebas.

El documento que una de las partes presente, prueba plenamente en su contra.

**E.- INFORMACIÓN EN MEDIOS ELECTRÓNICOS, ÓPTICOS U OTRAS TECNOLOGÍAS:** La información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología y que provenga de las partes, tendrá valor probatorio pleno, siempre que reúna los requisitos que al efecto establezca la Ley sobre el Uso de Medios Electrónicos para el Estado de Aguascalientes. Lo anterior sin perjuicio del derecho de la parte contraria a probar que es falsa dicha información.

Para valorar la fuerza probatoria de la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología que provenga de terceros, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

**F.- TESTIMONIAL.**- Queda al prudente arbitrio del Director General, pero deberá de observar lo siguiente:

I.- La edad, capacidad intelectual, instrucción, probidad, independencia de criterio, antecedentes personales e imparcialidad del testigo;

II.- Que el hecho de que se trate sea susceptible de ser conocido por medio de los sentidos, y que el testigo lo conozca por sí mismo y no por inducciones, ni referencias a otras personas;

III.- Que la declaración sea clara y precisa, sin dudas ni reticencias, ya sobre la sustancia del hecho, ya sobre las circunstancias esenciales;

IV.- Que el testigo no haya sido obligado por fuerza o miedo, ni impulsado por engaño, error o soborno.

**G.- FOTOGRAFÍAS, VIDEOS, AUDIOS, Y DE OTRAS CUALESQUIERA APORTADAS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA,** quedará al prudente arbitrio del Director General.

**H.- INSPECCIÓN O RECONOCIMIENTO.**- El reconocimiento o inspección hará prueba plena, cuando se haya practicado en objetos que no requieren conocimientos técnicos especiales.

En lo no previsto, se aplicará lo dispuesto en los artículo 335 a 352 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Aguascalientes.

**ARTÍCULO 17.-** El dictamen de resolución que determina la existencia de las conductas consideradas como acoso u hostigamiento sexual se sustentará en alguno de los siguientes supuestos:

I. Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto a la víctima.

II. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión, u obtención de una calificación.

III. Que existan dos o más víctimas de la misma o el mismo agresor.

IV. Que el agresor tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.

V. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.

VI. Que se ejerza presión sobre la víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.

## **SECCIÓN IX**

### **Resolución Sancionadora**

**ARTÍCULO 18.-** El Director General, una vez analizado el informe de la Coordinadora y realizado la valoración de las pruebas emitirá su resolución exponiendo los motivos y fundamentos de su proceder.

**ARTÍCULO 19.-** El Director General, deberá emitir su resolución en un plazo no mayor de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que le fue remitido el informe final por parte

de la Coordinadora, y deberá ser notificada a las partes involucradas, en un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes a su emisión.

## **SECCIÓN X** **De las Sanciones**

**ARTÍCULO 20.-** En caso de que se estime que existen elementos que presuman la existencia de las conductas de acoso u hostigamiento sexual o que el propio agresor los reconozca mediante confesión, dará motivo a que en **términos del artículo 26 fracción IV del estatuto** se le dé a conocer la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el IEA para el caso de personal docente y/o administrativo, y si se niega a recibirla, el IEA, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. En caso de que el agresor sea un prestador de servicios por honorarios, se procederá a rescindir de forma anticipada el contrato sin responsabilidad para el IEA.

**ARTÍCULO 21.-** Para los trabajadores de base, en tanto no sea resuelto en definitiva ante el Tribunal sobre la rescisión de la relación laboral, y siempre que se cuente con el visto bueno del Sindicato, se podrán imponer las siguientes medidas preventivas:

I.- Remoción a oficina distinta a aquella donde estuviere prestando sus servicios. Si no se acredita la causal de rescisión ante el Tribunal, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale y al pago de un mes de salario como indemnización.

II.- Suspensión de hasta 3 meses sin goce de sueldo. Si no se acredita la causal, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale, y al pago de los salarios caídos. El Sindicato que autorizó la suspensión del trabajador, será solidariamente responsable.

En caso de que el Tribunal confirme la configuración de la causal, se procederá a la rescisión laboral sin responsabilidad para el IEA.

También se considerará como definitiva la resolución emitida por el Director General, cuando el agresor la consienta expresa o tácitamente.

## **SECCIÓN XI** **Acuerdo de Conclusión y Archivo**

**ARTÍCULO 22.-** Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la presunta o del/de la presunto(a) agresora(a), la Coordinadora proyectará y pondrá a consideración del Director General un acuerdo de conclusión y archivo del expediente.

**ARTÍCULO 23.-** La resolución que se emita deberá ser registrada en el Registro de Actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a cabo del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, de conformidad a lo dispuesto por el Protocolo.

## **SECCIÓN XII De los casos no previstos**

**ARTÍCULO 24.-** Para lo no previsto en los presentes lineamientos se aplicará el **PROTOCOLO**.

## **TRANSITORIO**

**UNICO.-** Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

Dado en las instalaciones del Instituto de Educación de Aguascalientes, en la “Sesión Ordinaria 17/2016-2022 celebrada a los 21 días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

## **ATENTAMENTE**

### **INTEGRANTES DEL CONSEJO INTERIOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES**

**ING. ALFREDO RIVADENEYRA HERNÁNDEZ**, Coordinador General de Gabinete y suplente por ministerio de Ley del Presidente del Consejo Interior

**DR. JAIRO MARENTES BETANZOS**, Director de Área de Atención Primaria a la Salud del Instituto de Servicio de Salud del Estado de Aguascalientes en suplencia del Dr. Miguel Ángel Piza Jiménez, Secretario de Salud del Estado de Aguascalientes

**CP. CARLOS DE JESÚS MAGALLANES GARCÍA**, Secretario de Finanzas del Estado de Aguascalientes

**LIC. EFREN MARTÍNEZ COLLAZO**, Director General Jurídico de la Secretaría de Obras Públicas, en Suplencia del Ing. Enrique Peralta Plancarte, Secretario de Obras Públicas del Estado de Aguascalientes

**MTRO. LUIS CARLOS IBARRA TEJEDA**, Director General del Instituto Planeación del Estado de Aguascalientes