



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Discriminación y Violencia Laboral

[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

PRESENTACIÓN

La discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual, como formas de violencia laboral, son fenómenos que a menudo permanecen invisibles y se pasan por alto. Es fundamental visibilizar este problema, ya que constituye una manifestación de violencia de género, y debe ser abordado como un tema de interés público. Las investigaciones sobre este tema han demostrado que toda institución que reconoce y adopta una política para prevenir y combatir el hostigamiento y el acoso sexual contribuye significativamente a su erradicación. De esta forma, deja de ser cómplice de la perpetuación de estas prácticas.

En el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán (TESChi), asumimos nuestra corresponsabilidad como institución y con cada uno de nuestros colaboradores. Este compromiso es el primer paso para generar los cambios necesarios para lograr un entorno laboral saludable, donde se promueva el respeto, la igualdad y la no discriminación.

El protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación y violencia laboral tiene como objetivo sensibilizar a las y los servidores públicos de esta institución, en especial a aquellos responsables de atender y hacer seguimiento a las prácticas discriminatorias, de hostigamiento y acoso sexual. Además, busca contribuir de manera significativa con la política de igualdad laboral y no discriminación, estableciendo procedimientos claros, confidenciales e imparciales para la atención de quejas derivadas de estos problemas.

Este protocolo también ofrece directrices basadas en los marcos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, garantizando la no discriminación y el respeto a los derechos de todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, entre otros aspectos. La atención a las quejas debe estar alineada con estos principios para asegurar que los derechos de las personas sean protegidos de manera efectiva.

En este sentido, el documento establece una propuesta clara para integrar mecanismos de actuación que serán fundamentales para garantizar ambientes laborales libres de violencia laboral y discriminación. La implementación de estos mecanismos no solo responde a la necesidad de resolver situaciones específicas, sino que también busca transformar la cultura organizacional para que sea inclusiva, respetuosa y equitativa.

El TESChi se rige por un código de ética que promueve un trato digno y respetuoso entre todas las personas que conforman la comunidad educativa, tanto entre compañeros de trabajo como entre superiores y subordinados.



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

El código de ética también subraya el respeto y la protección de los derechos humanos, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades sin distinción de ninguna índole. Esto incluye la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en factores como el sexo, género, etnia, edad, estado de salud, religión, orientación sexual, entre otros.

La institución garantiza que tanto mujeres como hombres tengan acceso igualitario a los bienes y servicios públicos, así como a los programas y beneficios institucionales, asegurando que las condiciones para su participación y desarrollo sean equitativas y justas.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Generalidades

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el capítulo I, Disposiciones Generales, establece lo siguiente:

- Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.
- Modalidades de violencia: Formas, manifestaciones o ámbitos en los que se presenta la violencia contra las mujeres.
- Víctima: Persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en el género.
- Agresor o agresora: Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género.
- Derechos Humanos de las Mujeres: Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y otros instrumentos internacionales en la materia.
- Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca 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 a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuyendo a una sociedad donde todas las personas tengan el mismo valor, derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los espacios de toma de decisiones.
- Empoderamiento de las mujeres: Proceso mediante el cual las mujeres transitan de situaciones de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a una conciencia de autodeterminación y autonomía, lo que se refleja en el ejercicio del poder democrático derivado del pleno goce de sus derechos y libertades.

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

- Misoginia: Conjunto de actitudes y conductas de odio hacia las mujeres, que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.

Capítulo II. De la Vida Laboral y Docente

- Violencia laboral y docente: Se ejerce por personas con vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en actos u omisiones que abusan del poder y afectan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo e igualdad. Puede ser un evento aislado o una serie de eventos que, en conjunto, generan daño.
- Violencia laboral: Incluye la negativa ilegal a contratar o respetar la permanencia o condiciones de trabajo de la víctima, la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación y todo tipo de discriminación por razones de género.
- Violencia docente: Conductas que afectan la autoestima del estudiantado mediante actos de discriminación por su género, edad, condición social, académica, características físicas o cualquier otra condición, ejercidos por docentes.
- Acoso sexual: Forma de violencia en la que, aunque no haya subordinación, se ejerce un abuso de poder que genera un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que ocurra en una o varias ocasiones.

Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, deberán:

- Establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y educativas.
- Fortalecer el marco legal penal y civil para sancionar a quienes hostigan y acosan.
- Promover y difundir que el hostigamiento y el acoso sexual son delitos.
- Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.
- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

- Establecer mecanismos para erradicar el hostigamiento y acoso en escuelas y centros de trabajo, mediante acuerdos con instituciones educativas, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros para sancionar estos ilícitos, garantizando la confidencialidad de las víctimas para evitar su revictimización o represalias.
- Brindar atención psicológica y legal especializada y gratuita a las personas víctimas de hostigamiento o acoso sexual.
- Aplicar sanciones administrativas a superiores jerárquicos que sean omisos en atender quejas por hostigamiento o acoso.

Capítulo IV. Violencia Institucional

- Violencia institucional: Actos u omisiones de los servicios públicos que discriminan o tienen el fin de dilatar, obstaculizar o impedir el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso a políticas públicas para la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de la violencia de género.

Los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, previniendo, atendiendo, investigando, sancionando y reparando los daños causados por esta.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El artículo III establece:

Discriminación: Se entiende como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se considera discriminación la homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia.





“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el acceso a derechos en igualdad de condiciones, sin representar una carga desproporcionada ni afectar derechos de terceros.

No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que promuevan la igualdad real de oportunidades, ni las distinciones basadas en criterios razonables, proporcionales y objetivos que no busquen menoscabar derechos.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

- Acciones afirmativas: Medidas temporales, correctivas, compensatorias y de promoción para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o restricción que impida o anule el ejercicio de derechos y oportunidades, basada en origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, estado de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra condición.
- Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones a bienes, servicios, recursos y participación en la toma de decisiones en todos los ámbitos.
- Igualdad sustantiva: Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos.
- Perspectiva de género: Herramienta para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión basadas en el género, así como para generar acciones que promuevan la igualdad.
- Transversalidad: Proceso para incorporar la perspectiva de género en leyes, políticas públicas y acciones en instituciones públicas y privadas.

CAPITULO II

MARCO JURÍDICO DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

En este apartado se delimita el marco jurídico aplicable para prevenir y sancionar la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.

El término *hostigamiento sexual* es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera un delito y se incluye en el Código Penal Federal.



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

Desde entonces hasta la actualidad, se ha incorporado en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y, en 2007, también en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, estableciendo por primera vez una diferenciación entre hostigamiento y acoso sexual.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Igualdad salarial)
- Convenio 105 de la OIT (Abolición del trabajo forzoso)
- Convenio 111 de la OIT (Discriminación)
- Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1º, Artículo 4º, Artículo 123)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Plan Nacional de Desarrollo
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013-2018

NORMATIVA ESTATAL

- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México
- Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

NORMATIVA DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIMALHUACÁN

- Código de Ética del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán
- Reglamento Interno del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán
- Manual General de Organización del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán
- Decreto de Creación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

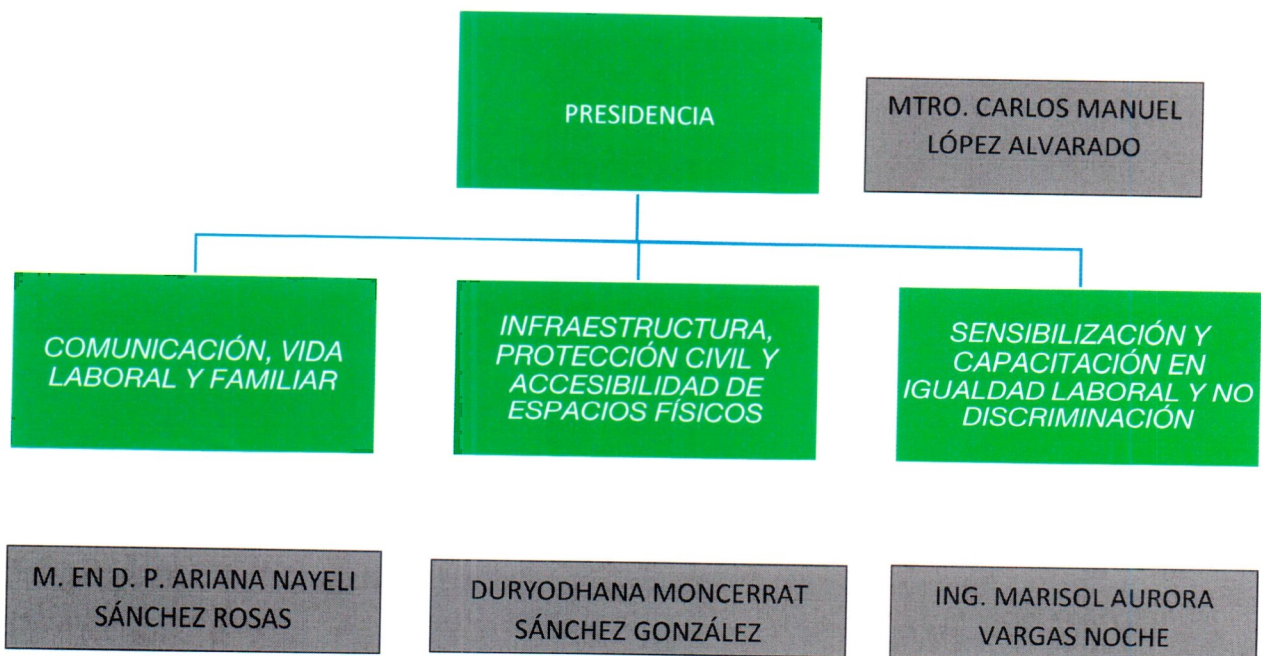
CAPÍTULO III

COMISIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación será la instancia encargada de implementar y dar seguimiento a las medidas necesarias dentro de la institución para prevenir, atender y solucionar casos de violencia laboral (incluyendo hostigamiento y acoso sexual) y/o discriminación.

Este órgano se regirá por el *Código de Ética para el Personal Docente y Administrativo* del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, así como por la normativa aplicable en materia de igualdad y no discriminación.

ORGANIGRAMA DEL COMISIÓN



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ

El Mtro. Carlos Manuel López Alvarado, director general del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 6 y 10, fracciones IV, XII y XVI del Decreto de Creación del Tecnológico, publicado en el periódico oficial *Gaceta de Gobierno* el 11 de enero de 2011, emite los siguientes lineamientos para la operación del comité:

CONSIDERACIÓN

Que hace más de una década, en México se ha venido promoviendo de manera constante el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, apegado a las leyes que rigen al país. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o dan trato desigual a las personas se producen en todos los ámbitos de la vida.

Que, en México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres están establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, del 30 de noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

Que, de acuerdo con el Programa Sectorial de Trabajo y Prevención Social 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013, la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura.

Que, durante las últimas décadas, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado sigue siendo muy inferior a la de los hombres, debido a factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios como los de guardería; así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.

Ante esta situación, y con el objetivo común de promover la igualdad y la no discriminación laboral entre mujeres y hombres, el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán impulsa la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

En Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual ha sido implementada por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) Y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con el fin de cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Sectorial de Trabajo y Prevención Social 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, así como con la normatividad nacional e internacional vigente en la materia.

Los presentes lineamientos se fundamentan en lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sustentada en diversos instrumentos internacionales y nacionales. A nivel internacional, se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, así como el Convenio para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), específicamente en los artículos 11, 13 y 14, junto con las Recomendaciones Generales y específicas emitidas por dicho Comité. Además, se considera la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará"), y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), entre otros.

A nivel nacional, se tienen en cuenta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1, 4 y 123), la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGGAMVLV), la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), y diversas disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Trabajo y Prevención Social, y otros programas nacionales orientados a promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Es requisito de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán cuente con estos lineamientos para cumplir con los estándares establecidos, por lo que autorizo los presentes:



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

LINEAMIENTOS

PRIMERO: Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer las funciones y mecanismos sobre los cuales la Comisión para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán y sus integrantes darán cumplimiento a las bases para la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán y sus áreas administrativas.

SEGUNDO: La Comisión estará integrada por una Presidencia, que será ejercida por el o la titular del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, una Secretaría y las Vocalías.

TERCERO: La Comisión se integra de la siguiente manera:

- Presidencia: Mtro. Carlos Manuel López Alvarado, director general
- Suplente de la presidencia: Mtra. Micol Edith Genis López, directora académica
- Secretaría: Mtra. Ariana Nayeli Sánchez Rosas, jefa del Departamento de Personal
- Suplente de la secretaría: Lic. Florencio Morales Romero, subdirector académico
- Vocalía: Lcda. Miriam Martínez Meléndez, subdirectora de Planeación
- Suplente de la Vocalía: Lic. David Abraham Lemus Díaz, jefe del Departamento de Planeación
- Vocalía: Mtro. Jorge García Nájera, subdirector de Vinculación
- Suplente de la Vocalía: Ing. Yamile Alitzel Rivas Ramírez, jefa del Departamento de Residencias Profesionales y Servicio Social
- Vocalía: C. Mirza Noemí Salinas Escamilla, subdirectora de Servicios Administrativos
- Suplente de la Vocalía: C. Ramón Sánchez Silva, jefe del Departamento de Recursos Financieros
- Vocalía: Ing. Marisol Aurora Vargas Noche, jefa del Departamento de Estadística y Evaluación
- Suplente de la Vocalía: Lic. Isaac Rodrigo Espinosa Ayala, jefe del Departamento de Vinculación
- Vocalía: C. Anahí Priscila Peña Alonso, jefa del Departamento de Difusión y Concertación



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

- Suplente de la Vocalía: Ing. Francisco Adrián Garduño Flores, jefe del Departamento de Ciencias Básicas
- Vocalía: Duryodhana Moncerrat Sánchez González, jefa del Departamento de Recursos Materiales y Servicios
- Suplente de la Vocalía: Lic. Carlos Leovigildo Mendoza Zacarías, titular del Área Jurídica

CUARTO: Son funciones de los y las integrantes de la comisión:

A la Presidencia le corresponde:

- I. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias;
- II. Presidir las sesiones de la Comisión;
- III. Representar a la Comisión que presida;
- IV. Orientar y vigilar el trabajo de la Comisión;
- V. Emitir voto de calidad;
- VI. Los demás asuntos que sean de su competencia.

A la Secretaría le corresponde:

- I. Formular la convocatoria para las sesiones de trabajo;
- II. Levantar las actas de las sesiones y someterlas a la aprobación de sus integrantes.
- III. Llevar el registro y seguimiento de los acuerdos adoptados;
- IV. Los demás asuntos que les encomiende la presidencia de la Comisión.

A las Vocalías les corresponde:

- I. Concurrir a la sesión de trabajo;
- II. Votar en los asuntos que se someten a su consideración;
- III. Los demás asuntos que les encomienden a su propia Comisión.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

QUINTO: Son responsabilidad de las y los integrantes de la Comisión las siguientes:

- I. Asistir a las reuniones con voz y voto, o en su caso, voto si no estuvieran presentes.
- II. Realizar gestiones para dar cumplimiento a los acuerdos.
- III. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones de la Comisión.
- IV. Las demás atribuciones y responsabilidades que le s confiera la o el representante de la Comisión, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

SEXTO: El objetivo de la Comisión es promover la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

SÉPTIMO: La Comisión coordinará el cumplimiento de las bases para la certificación y el reconocimiento público de las áreas de trabajo que demuestren la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Además, verificará la observancia de los requisitos para que las áreas administrativas implementen y ejecuten prácticas que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores.

OCTAVO: La Comisión vigilará que las acciones a favor de la no discriminación permitan la igualdad sustantiva y el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales.

NOVENO: Los integrantes propietarios de la Comisión podrán designar a su suplente para que asista en su ausencia.





"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

DÉCIMO: La Comisión sesionará las veces necesarias, previa convocatoria, para cumplir su objetivo.

DÉCIMO PRIMERO: En cada sesión de la Comisión, se levantará un acta que documente y acredite las acciones y acuerdos alcanzados.

DÉCIMO SEGUNDO: Los acuerdos de la Comisión se tomarán en asamblea, y sus resoluciones serán por mayoría de votos de los integrantes. En caso de empate, el presidente contará con voto de calidad.

DÉCIMO TERCERO: La Comisión promoverá y difundirá en las áreas administrativas las acciones de igualdad sustantiva para que el personal docente y administrativo las conozca.

DÉCIMO CUARTO: En caso de ausencia o renuncia de la Secretaría o alguna Vocalía, el director o rector podrá nombrar a quien deba sustituirles.

DÉCIMO QUINTO: Los integrantes de la Comisión actuarán en apego al Código de Ética del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.

DÉCIMO SEXTO: Los presentes lineamientos se difundirán entre el personal docente y administrativo adscrito al Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

CAPITULO IV

ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL DISCRIMINACIÓN

Sensibilización en materia de igualdad de género

Las campañas de sensibilización permiten visibilizar y discutir la problemática del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, así como buscar mecanismos efectivos para su prevención y erradicación. En muchos casos, las personas víctimas de acoso sexual guardan silencio y se culpan a sí mismas, sintiéndose “víctimas propiciatorias”.

Es fundamental romper este silencio y generar un ambiente seguro para denunciar. Las campañas de sensibilización facilitan este proceso y deben diseñarse de acuerdo con el nivel de responsabilidad del personal: trabajadores/as de base, mandos intermedios y superiores.

Las estrategias para implementar estas campañas pueden incluir:

- Charlas y talleres de sensibilización.
- Circulares y boletines informativos sobre el hostigamiento y acoso sexual.
- Material de difusión en espacios comunes con mensajes a favor de la igualdad, la salud y la seguridad laboral.

El hostigamiento y acoso sexual afectan negativamente el ambiente laboral, impactando la productividad y la eficiencia en el trabajo. Por ello, la sensibilización institucional debe incluir actividades que promuevan el reconocimiento de esta problemática desde un enfoque de derechos humanos y resalten sus repercusiones en el bienestar del personal y en el desempeño organizacional.

Medidas para prevenir la violencia laboral y/o discriminación.

Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes fundamentales en la lucha contra el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral. Sin embargo, no basta con generar conciencia; es necesario establecer una política institucional de control y vigilancia constante y permanente.

La erradicación del hostigamiento y el acoso sexual debe ser un principio rector dentro de la política institucional. Es fundamental que todas las personas que integran la organización comprendan que estas conductas están prohibidas y son sancionadas. Además, la institución debe enviar un mensaje claro y constante sobre la supervisión y sanción de comportamientos inapropiados en el entorno laboral.





“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

Para identificar si en el entorno de trabajo se presentan conductas de hostigamiento o acoso sexual, las personas empleadoras o responsables de supervisión pueden observar los siguientes indicadores:

- **Presencia de comentarios inadecuados:** bromas, observaciones o chistes con una carga sexual implícita o explícita.
- **Críticas desproporcionadas:** evaluaciones negativas sobre el desempeño laboral o la conducta de ciertas personas sin justificación objetiva basada en calificaciones o rendimiento.
- **Rechazo a la colaboración:** negativa a trabajar con determinadas personas sin motivos laborales justificados.
- **Impacto en la salud del personal:** registros médicos que indiquen estrés o ansiedad como causa de inasistencias laborales relacionadas con situaciones de hostigamiento.
- **Cambios en el desempeño laboral:** pérdida repentina de motivación, signos de ansiedad, aumento de errores o torpeza en la ejecución de tareas habituales.

Ambiente laboral libre de violencia laboral y/o discriminación.

La institución debe garantizar un clima de trabajo seguro y saludable, evitando que en los espacios laborales prevalezcan ambientes hostiles o abusivos.

Como acción preventiva, el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán deberá mantener un control permanente que permita erradicar las condiciones que favorecen el hostigamiento y el acoso sexual, considerando los siguientes aspectos:

- Frecuencia y gravedad de las conductas discriminatorias.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si constituyen expresiones meramente ofensivas.
- Si interfieren irracionalmente con la capacidad de trabajo del personal.
- El impacto en el bienestar psicológico del personal puede ser un factor para considerar, aunque no es el único determinante.
- La discriminación en el entorno laboral puede existir independientemente del nivel de afectación psicológica que cause en cada persona.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

- El grado de reprochabilidad del comportamiento de la persona acosadora no depende de la capacidad de la persona afectada para resistirlo.
- Estas consideraciones se aplican al hostigamiento y acoso sexual en cualquier ámbito o circunstancia, incluyendo situaciones en las que una persona con poder de decisión sobre derechos adquiridos o en expectativa incurra en actos de extorsión de índole sexual.

PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Objetivos

- Brindar mecanismos y herramientas claras, accesibles y breves para que el personal docente y administrativo del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán pueda presentar quejas relacionadas con violencia laboral y/o discriminación. Se garantizará que la información sea manejada con responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad.
- Asegurar que no se tomarán represalias contra quienes presenten, de buena fe, una queja por posibles actos de violencia laboral y/o discriminación.
- Mantener condiciones que favorezcan un ambiente de trabajo libre de violencia y prácticas discriminatorias entre todas las personas servidoras públicas.
- Prevenir cualquier manifestación de violencia laboral que afecte las condiciones de trabajo y el bienestar general del personal.
- Establecer que la violencia laboral es una conducta no deseada por quien la recibe y constituye una forma de discriminación que atenta contra la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral.
- Garantizar que el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán cuente con una política institucional enfocada en la prevención, investigación y sanción de la violencia laboral y la discriminación, mediante un procedimiento interno adecuado, efectivo y confidencial, enmarcado dentro de la normativa vigente.

Recopilación de información.

La Comisión de Igualdad Laboral designará al Subcomité de Sensibilización y Capacitación para:

- a) Solicitar a las áreas correspondientes la documentación que respalde la queja o denuncia, como horarios, registros de capacitación, circulares, oficios, entre otros, con el objetivo de analizar la conducta de las personas involucradas.





- “2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.**
- b) Recabar información que permita identificar posibles cambios en la conducta de la persona denunciante, a fin de determinar si guardan relación con los hechos denunciados. Para ello, se podrán revisar registros de retardos, inasistencias, solicitudes de permiso, incapacidades, consultas médicas y/o psicológicas, entre otros.
 - c) Realizar un análisis documental y/o gráfico sobre el clima laboral, la capacitación y los registros existentes.

Nota: Se recomienda que la solicitud de información se realice de manera discreta y sin evidenciar a las partes involucradas en la investigación, a fin de garantizar la confidencialidad del proceso.

Sondeos

La Comisión en Igualdad Laboral designará al Subcomité de Sensibilización y Capacitación para:

- a. Realizar sondeos periódicos y aleatorios sobre el clima laboral y el hostigamiento sexual, por departamentos. El objetivo es que estos sondeos se perciban como una práctica habitual entre el personal de toda la institución. De esta manera, cuando sea necesario investigar un área específica, el sondeo podrá realizarse sin que el área se sienta señalada.
- b. En los sondeos, las partes involucradas en la denuncia o queja no deberán ser incluidas, para evitar cualquier sesgo en la información recabada.
- c. Las personas participantes en el proceso (denunciante, denunciado, miembros del Comité, etc.) no deben tener ninguna relación directa ni parentesco.
- d. Contrastar la información obtenida en los sondeos con la de la persona quejosa o denunciante, así como la de los testigos, en su caso.

Entrevista con testigos

La coordinación de la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación realizará entrevistas con las personas testigos, con el propósito de recabar información complementaria que permita fortalecer y contextualizar los hechos reportados en el formato de denuncia por violencia laboral y/o discriminación.

Recopilación de evidencias por parte del denunciante

La Comisión recibirá del denunciante la evidencia que haya recabado durante el transcurso de la investigación.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

Toda queja será tratada con estricta confidencialidad y seriedad, respetando los plazos establecidos para garantizar que todas las partes involucradas dispongan del tiempo suficiente para preparar sus argumentos y responder adecuadamente.

El proceso de atención a quejas se conducirá con sensibilidad, equidad e imparcialidad. Las personas responsables de asesorar, mediar o investigar deberán actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Se garantizará que la persona denunciada tenga la oportunidad de conocer los señalamientos en su contra y preparar una respuesta adecuada a las acusaciones presentadas.

Se implementarán medidas para fomentar un ambiente laboral armonioso tanto durante como después de la mediación y la investigación.

El Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán fomentará la denuncia de cualquier conducta que contravenga la política de Igualdad Laboral y No Discriminación. No obstante, no tolerará quejas malintencionadas o carentes de fundamento.

CAPÍTULO V

ACCIONES PARA LA ATENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

PROCEDIMIENTO

Objetivo: Proporcionar al personal administrativo y docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán un mecanismo para denunciar casos de violencia laboral, incluyendo acoso, hostigamiento sexual y/o discriminación.

Alcance: Aplica al personal administrativo y docente de la institución.

Actualizaciones: Aplica al personal administrativo y docente de la institución.

Políticas: El Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, con fundamento en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, manifiesta, a través de la Dirección General y las Áreas Administrativas, su compromiso de integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión, calidad, medio ambiente y recursos humanos, prácticas que promuevan la igualdad laboral y la no discriminación.





“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

Estas acciones buscan favorecer el desarrollo integral del personal docente y administrativo de la institución, alineándose con sus objetivos, principios y directrices.

La Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, a través de la Subcoordinación de Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación, junto con un testigo del Área de Recursos Humanos, será responsable de la apertura de los buzones instalados para la recepción de quejas.

La apertura de los buzones se realizará cada 10 días. En caso de existir quejas por violencia laboral y/o discriminación, se levantará un acta de recepción.

CAPÍTULO VI

LINEAMIENTOS PARA LA FUNCIÓN DEL OMBUDSPERSON

El Ombudsperson

El Ombudsperson es un recurso independiente, confidencial e imparcial del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, diseñado para apoyar al personal docente y administrativo en la resolución de problemas laborales. Su labor complementa la de otras instancias oficiales, proporcionando asistencia de naturaleza informal y confidencial para atender inquietudes, dificultades o conflictos de manera justa y equitativa.

Además, el Ombudsperson analiza las tendencias derivadas de los casos recibidos, permitiendo la identificación temprana de problemáticas con impacto institucional. De esta manera, contribuye a la construcción de un ambiente laboral respetuoso, armónico y productivo, promoviendo buenas prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, en conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Asimismo, su labor favorece el desarrollo institucional y la administración eficiente del personal docente y administrativo.

Las funciones del Ombudsperson se rigen por los principios de confidencialidad, independencia, imparcialidad, informalidad y accesibilidad. En su práctica, se adhiere a las normas y procedimientos establecidos, así como a los principios del Ombudsman Organizacional, articulados en el Código de Ética y las Normas de Práctica de la International Ombudsman Association. En caso de discrepancias, prevalecerán las reglas y procedimientos de la institución.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

El Ombudsperson

INDEPENDENCIA

- No ocupa otra posición dentro de la organización que pueda comprometer su independencia.
- Tiene la responsabilidad exclusiva de decidir cómo proceder ante un caso particular o ante tendencias observadas en múltiples casos a lo largo del tiempo.
- Puede iniciar acciones en relación con un asunto que haya identificado directamente mediante observación.
- Tiene acceso a toda la información y a todas las personas dentro de la organización, conforme a lo permitido por la ley.

NEUTRALIDAD E IMPARCIALIDAD

- Es una figura neutra, imparcial e independiente.
- Se compromete a actuar con objetividad, honestidad e imparcialidad en su trato con las personas y en la evaluación de todas las posibilidades.
- No representa ni defiende los intereses de ninguna persona dentro de la organización; su función es garantizar la equidad y la integridad de los procesos administrativos.
- Reporta al nivel más alto posible dentro de la organización y opera de manera independiente, sin estar sujeto a las estructuras ordinarias del personal.
- No depende ni reporta estructuralmente a ninguna función dentro de la organización que pueda comprometer su neutralidad.
- No puede desempeñar ningún otro rol dentro de la organización que ponga en riesgo su imparcialidad, ni alinearse con asociaciones formales o informales que puedan generar conflictos de interés reales o percibidos.
- No debe tener intereses personales en los casos que atiende ni beneficiarse o verse perjudicado por el resultado de una acción.
- Considerará los planteamientos e intereses legítimos de todas las personas involucradas en un caso.
- Ayudará a desarrollar opciones responsables para la resolución de conflictos y facilitará el diálogo para identificar las mejores soluciones.





“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

CONFIDENCIALIDAD

Para ello, el Ombudsperson:

- Se encargará de mantener la estricta confidencialidad en todas las comunicaciones con quienes soliciten asistencia y tomará todas las medidas razonables para garantizar dicha confidencialidad, incluyendo las siguientes:
- No divulgará ningún tipo de comunicación confidencial sin la autorización previa otorgada en el marco de las discusiones informales con el Ombudsperson.
- No revelará, ni se le deberá exigir que revele, la identidad de ninguna persona que haya contactado con la oficina del Ombudsperson. Tampoco deberá revelar ninguna información proporcionada de forma confidencial que permita identificar a cualquiera de los individuos que lo haya contactado sin su autorización expresa y previa. Esta información solo podrá ser divulgada si el individuo lo autoriza explícitamente, y solo en ese caso, salvo que exista un riesgo de daño inminente y no haya ninguna otra opción razonable. Es el Ombudsperson quien determinará el riesgo.
- El Ombudsperson no testificará en ningún procedimiento formal interno de la organización y se opondrá a testificar en cualquier procedimiento formal externo, incluso si es autorizado o requerido a hacerlo.
- Si el Ombudsperson investiga un asunto (por ejemplo, proporcionando informes sobre tendencias, cuestiones políticas o prácticas), lo hará de forma que se garantice el anonimato de los individuos involucrados.
- El Ombudsperson no conservará registros que incluyan datos personales en nombre de la organización.
- El Ombudsperson preparará cualquier tipo de dato personal o informe de manera que se mantenga la confidencialidad de la información.
- Las comunicaciones con el Ombudsperson no se compartirán con la organización. El Ombudsperson no actuará como agente ni aceptará comunicaciones en nombre de la organización, ni ocupará cargos o desempeñará funciones designadas por la organización. No obstante, el Ombudsperson podrá ocupar un cargo o desempeñar un papel donde se reciban comunicaciones en su nombre.
- El Ombudsperson podrá, sin embargo, remitir a las personas al puesto adecuado para que puedan presentar una queja o comunicación formal.





“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

FORMALIDADES Y OTRAS NORMAS

- Las funciones del Ombudsperson, al ser de carácter informal, incluyen: escuchar, proporcionar y recibir información, identificar y replantear cuestiones, desarrollar un conjunto de opciones responsables y, con la previa autorización de los involucrados, iniciar nuevas intervenciones informales con respeto a los derechos de terceros. Siempre que sea posible, el Ombudsperson ayudará a las personas a encontrar nuevas maneras de resolver sus propios problemas.
- En su calidad de recurso informal y oficioso, el Ombudsperson actuará con el objetivo de solucionar problemas e investigar irregularidades de procedimiento o cuestiones organizativas más amplias cuando sea oportuno.
- El Ombudsperson no tomará decisiones vinculantes, no dictará políticas ni tomará decisiones formales para la organización.
- El Ombudsperson asiste, pero no sustituye ningún canal formal. El uso de la oficina del Ombudsperson es voluntario y no constituye una etapa obligatoria dentro de ningún procedimiento de resolución de conflictos o política organizacional.
- El Ombudsperson no participa en investigaciones formales ni judiciales. Si se requiere una investigación formal, el Ombudsperson remitirá a los individuos a las oficinas o personas correspondientes.
- El Ombudsperson identificará tendencias, cuestiones y asuntos relacionados con políticas y procedimientos, incluidos aquellos de carácter futuro, sin quebrantar la confidencialidad ni el anonimato, y proporcionará recomendaciones responsables para su resolución.
- El Ombudsperson actuará conforme al Código de Ética y las Normas de Práctica de la Internacional Ombudsman Association (IOA), manteniéndose siempre al día y en constante formación.
- El Ombudsperson se esforzará por ser digno de la confianza depositada por el personal.

Si tiene dudas sobre a quién acudir para consultar una inquietud o desea discutir un asunto de manera confidencial, no dude en contactar al Ombudsperson.



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

CAPITULO VII

SANCIONES PARA LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

En caso de que el informe confirme la existencia de una situación de hostigamiento/acoso y/o violencia laboral, también deberán determinarse las sanciones propuestas, sobre las cuales resolverá la instancia correspondiente.

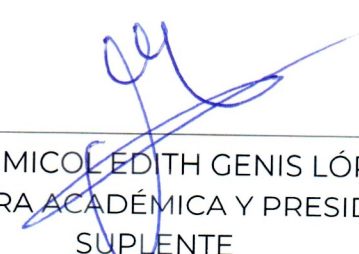
Las experiencias internacionales demuestran que las sanciones disciplinarias son una herramienta eficaz en la lucha por prevenir y erradicar el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

Más allá de lo establecido por la ley, es altamente recomendable que la Comisión adopte un régimen disciplinario con una gradación de sanciones que corresponda a la gravedad de cada caso. Las sanciones podrán incluir desde la suspensión hasta el despido. Además, las sanciones deberán quedar debidamente documentadas en el expediente laboral de la persona acosadora o hostigadora.

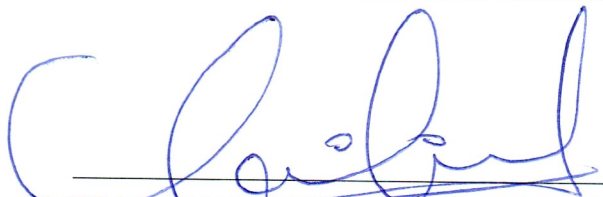
Sin embargo, la sanción a la persona acosadora/hostigadora no es suficiente para erradicar el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral. Es crucial tomar medidas preventivas que eviten su aparición y/o repetición.

Al definir las acciones a tomar para resolver las situaciones, es fundamental intentar reparar las pérdidas sufridas por las personas afectadas por el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

La confidencialidad debe ser respetada y promovida por todo el personal, y especialmente por quienes ocupan cargos de alto rango.


MTRO. CARLOS MANUEL LÓPEZ
ALVARADO
DIRECTOR GENERAL Y PRESIDENTE
MTRA. MICOLEDITH GENIS LÓPEZ
DIRECTORA ACADÉMICA Y PRESIDENTA
SUPLENTE

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.



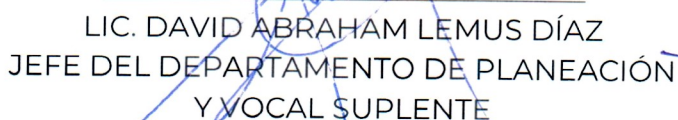
MTRA. ARIANA NAYELI SANCHEZ ROSAS
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
PERSONAL Y SECRETARIA



LIC. FLORENCIO MORALES ROMERO
SUBDIRECTOR ACADÉMICO Y SECRETARIO
SUPLENTE



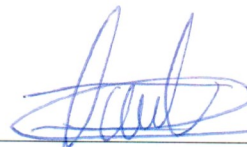
LCDA. MIRIAM MARTÍNEZ MELÉNDEZ
SUBDIRECTORA DE PLANEACIÓN Y
VOCAL



LIC. DAVID ABRAHAM LEMUS DÍAZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN
Y VOCAL SUPLENTE



MTRO. JORGE GARCÍA NÁJERA
SUBDIRECTOR DE VINCULACIÓN Y
VOCAL



ING. YAMILE ALITZEL RIVAS RAMÍREZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
RESIDENCIAS PROFESIONALES Y SERVICIO
SOCIAL Y VOCAL SUPLENTE



C. MIRZA NOEMÍ SALINAS ESCAMILLA
SUBDIRECTORA DE SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS Y VOCAL



C. RAMÓN SÁNCHEZ SILVA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS
FINANCIEROS Y VOCAL SUPLENTE





"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

ING. MARISOL AURORA VARGAS NOCHE
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
ESTADÍSTICA Y EVALUACIÓN Y VOCAL

LIC. ISAAC RODRIGO ESPINOSA AYALA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
VINCULACIÓN Y DEPORTIVAS Y VOCAL
SUPLENTE

C. ANAHÍ PRISCILA PEÑA ALONSO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN
Y CONCERTACIÓN Y VOCAL

ING. FRANCISCO ADRIÁN GARDUÑO
FLORES
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
BÁSICAS Y VOCAL SUPLENTE

DURYODHANA MONCERRAT SÁNCHEZ
GONZÁLEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS Y
VOCAL

LIC. CARLOS LEOVIGILDO MENDOZA
ZACARÍAS
TITULAR DEL ÁREA JURÍDICA Y VOCAL
SUPLENTE

La presente hoja de firma corresponde al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Discriminación y la Violencia Laboral del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán

