

"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

Cuautitlán Izcalli a 21 de Septiembre de 2016.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ATENDER, INVESTIGAR, DAR SEGUIMIENTO Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI.

El Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli de conformidad con lo establecido en su Código de Conducta e Igualdad Laboral y No Discriminación, está comprometido a fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, en el que se promueva la igualdad de oportunidades laborales y se prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, entendiendo por discriminación en términos de lo que establece la fracción III del artículo 10 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; siendo 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Por lo tanto, el Tecnológico, en compromiso con su política de igualdad laboral y no discriminación, donde se establece cero tolerancia a cualquier manifestación de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genera una transgresión a los derechos personales de las y los empleados; emite el presente protocolo de actuación.

Dirigido a toda la comunidad Tecnológica de todos los niveles que en algún momento puedan involucrarse en una queja/denuncia por hostigamiento o acoso laboral y/o discriminación.

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO**



"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

Objetivos Específicos:

- Establecer un proceso para la atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Generar un procedimiento que atienda quejas y/o denuncias que garantice la confidencialidad de los casos.

Marco Jurídico:

Instrumentos Internacionales:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer" Convención Belém o Pará"
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Instrumentos nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida sin violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglamento de la Ley de General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTILÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO



"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

Instrumentos de la legislación del Tecnológico:

- Decreto del Ejecutivo por el que se crea el Organismo Público Descentralizado de carácter Estatal Denominado Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico y Administrativo del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli.
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli
- Código de Conducta y Reglas de Integridad para el Ejercicio de los Servidores Públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli.
- Código de Conducta de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores.

ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Algunas manifestaciones de estas conductas son:

Acoso sexual: se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, la proposición se hace explícita o implícita por causa directamente ligada al trabajo, el rechazo de tal conducta por un individuo se usa como base para la toma de decisiones sobre el empleo de esa persona; o dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir en el rendimiento laboral del individuo o afectar de manera negativa las oportunidades del empleo de la persona.

Hostigamiento sexual: es una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso Laboral: tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO**



"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

Discriminación: todo distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Violencia de género: cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad del Tecnológico, derivada de su condición de género y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual que se cometa en las instalaciones del Tecnológico.

Todas estas conductas prohibidas por este protocolo son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del lugar del trabajo, como por ejemplo durante viajes, reuniones y eventos relacionados con el Tecnológico.

ATENCIÓN DE QUEJAS

Toda persona que considere haber sido víctima de un acto de acoso o discriminación, podrá presentar su queja y/o denuncia a través del buzón de quejas que se encuentran en todos los edificios del Tecnológico, o ante la jefa o jefe mediato del servidor/ra presuntamente responsable de la comisión u omisión de la conducta ante el Subcomité de Quejas y Denuncias del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli.

Sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia laboral y discriminación dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado.

Las quejas y/o denuncias deberán ser presentadas por la persona afectada por escrito, ante la instancia que decida, el documento deberá contener sus datos personales y de localización, en ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO



"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

ORIENTACIÓN Y RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR LA JEFA O JEFE INMEDIATO:

Cuando la denuncia se realice ante la jefa o jefe inmediato, este dará la primera atención observando el principio de privacidad y confidencialidad del proceso, recabará la documentación necesaria e informará a la alta dirección del asunto, orientará a las partes sobre la posible alternativa de solución buscando siempre la mediación.

Cuando la mediación no sea posible, se levantará una acta circunstanciada donde se asiente tal circunstancia con asistencia de dos testigos y las partes, misma que deberá integrarse al expediente y remitirá al Subcomité de Quejas y Denuncias para su revaloración y resolución definitiva.

SUBCOMITE DE QUEJAS Y DENUNCIAS

El Subcomité de Quejas y Denuncias será el órgano encargado de recibir y atender las quejas presentadas en los buzones, las remitidas por la jefa o jefe inmediato y la interpuestas directamente ante el. El titular del subcomité instará a la mediación cuando así lo amerita el caso y velará por la defensa de los derechos humanos de manera imparcial, apolítica y autónoma y en ningún caso cobrará por el servicio que ofrezca.

El Subcomité de quejas y denuncias iniciará procedimiento siempre que exista denuncia por escrito de la parte afectada a través del buzón de quejas o de manera personal.

El personal que intervenga en el procedimiento de atención, solo podrán revelar información a las personas legítimamente involucradas en el caso.

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTILÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO**



"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

INICIO DE PROCEDIMIENTO

El Subcomité de quejas y denuncias integrará los expedientes y dará trámite a través de la valoración que haga de la queja de la que puede determinar:

- a) La no iniciación del procedimiento, si no se apreciase una situación de violencia laboral o discriminación.
- b) La iniciación del procedimiento de actuación si se advirtiera una situación de violencia laboral y/o discriminación.

Una vez que el Subcomité determine la iniciación del procedimiento comunicará a las partes esta determinación y los citara para ser escuchados y aporten pruebas.

Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.

De igual forma el Comité podrá solicitar a las áreas correspondientes documentación que apoye la queja o denuncia, por ejemplo: horarios, registros de capacitación, circulares, oficios etc. con la finalidad de determinar la conducta de las partes involucradas.

Analizadas las pruebas aportadas y recabadas el Subcomité adoptará las medidas correctoras o impondrá las sanciones correspondientes formación, asesoramiento y/o sanción disciplinaria que puede ir desde una amonestación, suspensión sin goce de sueldo por un periodo no menor a 3 días ni mayor a 30 ó destitución del empleo, cargo o comisión aplicando de manera supletoria las tres primeras fracciones del artículo 49 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

De todas las actuaciones que realice el Comité debe existir constancia por escrito, mismas que deberá informar a las partes.

El Comité tendrá la obligación de informar bimestralmente a la Alta Dirección de los asuntos que se estén substanciando por razón de la comisión de alguna conducta descrita en el presente Protocolo.

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTILÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO**

"2016, Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente".

Si en un lapso de dos meses no existiera queja y /o denuncia por actos de violencia laboral y discriminación, el titular del subcomité de Quejas expedirá carta de no existencia de quejas o denuncias informando a la alta Dirección del Tecnológico.

Cuando el Subcomité tenga conocimiento de una queja que pueda ser constitutiva de un delito de acuerdo al Código Penal del Estado de México, instará a las partes a presentar su denuncia ante la Procuraduría General de Justicia del Estado de México, sin excepción de las responsabilidades que en materia administrativa que tengan en apego a lo establecido por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

El Comité deberá orientar a las personas receptoras de violencia y/o discriminación de las instituciones donde pueden interponer su queja y/o denuncia entre las que destacan: la denuncia anónima en Sistema de Atención Mexiquense (SAM) de la Secretaría de la Contraloría, La Comisión Nacional de Derechos Humanos, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Consejo Nacional para Personas con Discapacidad.

AUTORIZÓ

ING. ARTURO GARCÍA CRISTA
DIRECTOR GENERAL DEL TECNOLÓGICO
DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO