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

NOVIEMBRE
2016

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

ÍNDICE

	Presentación	
Capítulo I	Marco Conceptual de la Violencia Laboral y Discriminación	
	Generalidades	
Capítulo II	Marco Jurídico de la Violencia Laboral y Discriminación	
	Normativa Internacional	
	Normativa Nacional	
	Normativa Estatal	
	Normativa del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán	
Capítulo III	Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación	
	Organigrama del comité	
	Lineamientos para la operación del comité	
	Funciones	
Capítulo IV	Acciones para prevenir la Violencia Laboral y Discriminación	
	Sensibilización en materia de igualdad de género	
	Medidas para prevenir la violencia laboral y/o discriminación.	
	Ambiente laboral libre de violencia laboral y/o discriminación.	
	Plan anual de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación	
Capítulo V	Procedimiento de atención de la Violencia Laboral y Discriminación	
	Objetivos	
	Recopilación de la información	

	Sondeos	
	Entrevista de testigos	
	Recopilación de evidencias por parte del denunciante	
Capítulo VI	Acciones para la atención de la Violencia Laboral y Discriminación	
	Procedimiento	
	Objetivo	
	Alcance	
	Actualizaciones	
	Políticas	
	Procedimiento de quejas y/o denuncias	
Capítulo VII	Lineamientos para el/la ombudsman	
	Procedimiento de quejas o/o denuncias	
Capítulo VIII	Sanciones para la Violencia Laboral y discriminación	
Anexos	Anexo 1.- Formato de denuncia por violencia laboral y/o discriminación	
	Anexo 2.- Formato de declaración (testigos o partes involucradas)	
	Anexo 3.-Formato de acta de apertura de buzón de quejas por discriminación y/o violencia laboral	
	Anexo 4.- Formato de seguimiento de denuncias por violencia laboral y/o discriminación	
	Anexo 5.- Formato de seguimiento del caso	

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

PRESENTACIÓN

La discriminación, hostigamiento y acoso sexual como formas de violencia laboral, son asuntos invisibles e ignorados; por tal razón, es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público.

Según investigaciones sobre el tema, toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, en el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, asumimos una corresponsabilidad con el personal, éste será el primer paso para generar las transformaciones que supone tener un ambiente laboral sano.

El protocolo para; prevenir, atender y sancionar, la discriminación y violencia laboral, tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos del TESCHI, y muy particularmente de los responsables de la atención y seguimiento de prácticas discriminatorias, hostigamiento y acoso sexual. Así como contribuir de forma significativa con la política en igualdad laboral y no discriminación y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presentan por estos motivos.

El Presente protocolo nos da las referencias para que la atención se haga en apego a los mandatos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y la no discriminación.

En este sentido, el presente documento tiene el propósito de mostrar una propuesta concisa en la integración y mecanismos de actuación, que sin duda tendrán un papel fundamental para asegurar espacios laborales libres de violencia laboral y discriminación.

En el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán nos regimos por un Código de Ética para las servidoras y servidores públicos de ésta casa de estudios, que promueve un trato digno y cordial entre las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, también se respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen. Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación o preferencia sexual, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar o en cualquier otro motivo.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

En esta Institución se garantiza que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales.

IQA
ISO 9001
EMPRESA CERTIFICADA
Certificado Nº 1812/41

American Registrar of Management Systems
ISO 14001
Registro: ITSC120110

CAPÍTULO I
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 su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todos 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 (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone 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 entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.
La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el capítulo II De la vida laboral y docente, establece lo siguiente:

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

El hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia.

Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.

Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Así, mismo, en el capítulo IV de la Violencia Institucional dice:

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo III establece lo siguiente:

"Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación 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".

Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece lo siguiente:

Acciones Afirmativas: es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

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

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Discriminación contra la Mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Igualdad de Género: situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad Sustantiva: es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Perspectiva de Género: categoría analítica que permite identificar, cuestionar y valorar
la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Transversalidad: es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

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

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia 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 para 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 de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ Ley Federal del Trabajo
- ✓ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo
- ✓ Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018
- ✓ 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

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

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 TECNOLOGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIMALHUACÁN

Código de Ética del Tecnológico de Estudio Superiores de Chimalhuacán

Reglamento Interno del Tecnológico de Estudio Superiores de Chimalhuacán

Manual General de Organización Tecnológico de Estudio Superiores de Chimalhuacán

Decreto de creación del Tecnológico de Estudio Superiores de Chimalhuacán

ISO 9001 EMPRESA CERTIFICADA Certificado N° 1812/41

Registro: ITSC120110

CAPÍTULO III
COMISIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Comisión estará encargada de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de violencia laboral (hostigamiento y acoso sexual) y/o discriminación.

El comité se regirá por el Código de Ética para personal docente y administrativo del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.

ORGANIGRAMA DEL COMISIÓN

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ

M. en C.E. José Ángel Fernández García, Director General del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, en ejercicio de la facultad que me confiere el Artículo 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 y

CONSIDERANDO

Que hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce 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 se establecen 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 en el ámbito laboral 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 Previsión 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 mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales 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 en común de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la Secretaría de Educación impulsa para su cumplimiento en las unidades administrativas, la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igual Laboral y no discriminación implementada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión 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 fundan en lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sustentada en las siguientes normas en materia de igualdad y no discriminación a nivel internacional y nacional:

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", Convención Internacional sobre la

Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16, Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración, Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 123, Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), Plan Nacional de Desarrollo, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014– 2018 (PRONAIND).

Es requisito de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igual Laboral y no discriminación, que el Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán cuente con este instrumento por lo que autorizo los siguientes:

LINEAMIENTOS

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

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

SEGUNDO: La Comisión estará integrado por una Presidencia , una Secretaría y Vocalías Vida Laboral y Familiar, de Infraestructura, Protección Civil y Accesibilidad de Espacios Físicos; de Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación, que serán designados por el o la titular del Tecnológico .

La comisión debe estar integrada equitativamente por mujeres y hombres provenientes de diversas áreas de responsabilidad.

TERCERO: La Comisión está integrada de la siguiente manera:

Presidente: M. en C.E. José Ángel Fernández García, Director General.
Secretaria: Lda. Thelma Galindo López, Jefa del Departamento de Servicio Social y Residencias Profesionales.
Vocal: Lic. Guillermo Camacho Bermúdez, Responsable del área Jurídica.
Vocal: Ing. Elías Omar Salcedo Martínez, Encargado de la Subdirección de Vinculación.
Vocal: M. en C. Hipólito Gómez Ayala, Subdirector Académico.
Vocal: Ing. María del Carmen Hernández Villegas, Encargada del Departamento de Estadística y Calidad.
Vocal: Lda. María Isabel García Meza, Programadora del área de Recursos Humanos.

Para considerar formalmente instalada la comisión, los integrantes de éste deben firmar un Acta de Instalación.

CUARTO: Son funciones de los miembros de la Comisión:

A la Presidencia le corresponde:

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

A la Secretaría de Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación le corresponde:

I. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión;
II. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos de la comisión, de forma conjunta con las Vocalías.
III. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones de la Comisión;
IV. Los demás asuntos que les encomiende la Presidencia de la Comisión

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

A las Vocalías de comunicación, vida laboral y familiar así como de infraestructura, protección civil y accesibilidad de espacios físicos les corresponde:

I. Concurrir a las sesiones de trabajo;
II. Votar en los asuntos que se sometan a su consideración;
III. Los demás asuntos que les encomiende la Presidencia de la comisión.

QUINTO: Son responsabilidad de las y los miembros del comité son las siguientes:

I. Asistir a las reuniones del comité con uso de voz y de voto.
II. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del comité.
III. Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la o el representante del comité sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.
IV. Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, y tomar acciones apropiadas.
V. Apoyar y coordinar con las autoridades del centro de trabajo la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación
VI. Dar mantenimiento a la certificación de tal manera que se mantenga vigente en función de:
    i. Los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo,
    ii. Las políticas públicas nacionales en materia,
    iii. Las necesidades de las y los trabajadores del centro de trabajo
    iv. Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades de la comisión.
VII. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la certificación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.
VIII. Para desarrollar estas actividades, la comisión tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir estas funciones.
IX. Nombrar al Ombudsman institucional.

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

SÉPTIMO: El comisión coordinará el cumplimiento de las bases para la certificación y el reconocimiento público de las áreas de administrativas que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación y verificar la observancia de los requisitos para que las áreas del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de Gestión de calidad, ambiental y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Al mismo tiempo la comisión vigilará de manera objetiva, imparcial y confidencial que se cumpla con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Código de conducta de la del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán en todas las áreas.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

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

NOVENO: Los miembros propietarios del comité podrán designar un suplente que asistirá en su ausencia.

DÉCIMO: El comité previa convocatoria deberá sesionar al menos cada trimestre para alcanzar su objeto. Se podrán reunir con mayor o menor frecuencia a solicitud de cualquiera de las áreas integrantes, en función de la demanda de casos por dictaminar, o bien, en el caso de que se presente alguna queja. Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes, aun cuando el número de miembros sea inferior al mínimo requerido.

DÉCIMO PRIMERO: En casa sesión del comité deberá levantarse acta que documente y acredite las acciones y acuerdos alcanzados.

DÉCIMO SEGUNDO: Los acuerdos del comité se tomarán en asamblea y sus resoluciones por mayoría de votos de sus miembros, en caso de empate, la Coordinadora o el Coordinador cuenta con voto de calidad.

DÉCIMO TERCERO: La comisión promoverá y difundirá en las unidades administrativas, las acciones de igualdad sustantiva para que las y los trabajadores las conozcan.

DÉCIMO CUARTO: En caso de ausencia o renuncia de las o los subcoordinadores, del Director o Directora General podrá nombrar a quien deba de sustituirle.

DÉCIMO QUINTO: Los miembros de la comisión actuarán en apego al Código de Ética de las servidoras y los servidores públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.

DÉCIMO SEXTO: Difúndanse los presentes lineamientos entre el personal adscrito al Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.

CAPÍTULO IV
ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Sensibilización en materia de igualdad de género

Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso sexual guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose "víctimas propiciatorias".

Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

Las campañas pueden ser impulsadas en torno al tema y conforme el grado de responsabilidad del personal: trabajadoras/es de base, mandos intermedios y superiores. Se pueden realizar a través de: charlas, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y acoso sexual. En todos los ambientes de la dependencia/entidad se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual afecta el ambiente de la dependencia/entidad; incide en la productividad y eficiencia en el trabajo. La sensibilización en relación con el tema del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, exige de la parte institucional actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la dependencia/entidad.

Medidas para prevenir la violencia laboral y/o discriminación.

Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes básicos para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

No basta con sensibilizar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente.

La lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en una dependencia/entidad debe ser un principio de la política institucional. Entre quienes integran la unidad productiva, debe quedar claro que el hostigamiento y acoso sexual está prohibido y que es penalizado.

Debe enviarse constantemente el mensaje claro y directo de que se están supervisando y controlando las actitudes que no son socialmente aceptadas.

La/el empleadora/dor que resuelve verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

• La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.

• Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas/os empleadas/os, cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.

• La negativa a trabajar con determinadas personas.

• Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tienen relación con la presencia de estrés en la/el empleada/o cuando se le está hostigando.

• Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.

Ambiente laboral libre de violencia laboral y/o discriminación.

La institución debe facilitar un clima de trabajo seguro y sano, es decir, evitar que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos.

Como acción preventiva, el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y acoso sexual, tales como:

• La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.

• Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.

• Si son una expresión meramente ofensiva.

• Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.

• El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.

• La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una/un empleada/o. Lo reprochable del comportamiento del/de la acosador/a no se altera por el hecho de que exista alguna/algún trabajadora/dor con capacidad especial para resistirlo.

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

• Lo expresado se aplica al hostigamiento y acoso sexual en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser sexualmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

Plan anual de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación 2016-2017

No.	DESCRIPCION	RESPONSABLE		FECHA PROGRAMADA
				Ene 1 2 / Feb 1 2 / Mar 1 2 / Abr 1 2 / May 1 2 / Jun 1 2 / Jul 1 2 / Ago 1 2 / Sep 1 2 / Oct 1 2 / Nov 1 2 / Dic 1 2
01	Violencia en el noviazgo (taller)	CEMyBS	P	
			R	
02	Autoestima	CEMyBS	P	
			R	
03	Trata de Personas: Causas y consecuencias	CEMyBS	P	
			R	
04	Capacitación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación	STyPS	P	
			R	
05	Derechos Humanos	CEMyBS	P	
			R	
06	Prevención de la violencia: Tipos, Modalidades y espacios	CEMyBS	P	
			R	
07	Taller de sensibilización	STyPS	P	
			R	
08	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	STyPS	P	
			R	
09	Clima Laboral Libre de Violencia	STyPS	P	
			R	
10	Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación	STyPS	P	
			R	
11	Uso del Lenguaje no Sexista	STyPS	P	
			R	
12	Beneficios de la Equidad de Género	CEMyBS	P	
			R	
13	Lenguaje Incluyente	CEMyBS	P	
			R	
14	Escuela libre de violencia (Bullying)	CEMyBS	P	
			R	
15	La importancia de la familia en la construcción de la igualdad de género	UIG	P	
			R	
16	Discriminación Laboral	CEMyBS	P	
			R	

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

17	Embarazo y proyecto de vida	CEMyBS	P R
18	Desigualdad de género en los espacios educativos	UIG	P R
19	Capacitación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	STyPS	P R
20	Consecuencias y ciudades de la salud con enfoque de género	UIG	P R
21	Capacitación en Perspectiva de género	UIG	P R
22	Capacitación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	UIG	P R
23	Obra de Teatro	UIG	P R
24	Administración escolar con Perspectiva de género	UIG	P R
25	Masculinidades: nuevas formas ser hombre	UIG	P R

ISO 9001 EMPRESA CERTIFICADA
Certificado N° 1812/41
Registro: ITSCI20110

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Objetivos.

Ofrecer mecanismos y herramientas claras, sencillas y breves, al alcance del personal docente y administrativo del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, para la atención de las quejas que puedan constituir violencia laboral y/o discriminación, asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para las partes.

Garantizar que no se tomarán de ninguna forma represalias en contra de quien, de buena fe, presente una queja de una posible conducta de violencia laboral y/o discriminación.

Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, así como de prácticas discriminatorias entre servidoras y servidores públicos;

Evitar toda forma de manifestación de violencia laboral, que perjudique las condiciones de trabajo y el bienestar general del personal.

Dar a conocer que la violencia laboral constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán existe una política dirigida a prevenirla, investigarla y encauzarla para su sanción, y establecer dentro de los parámetros legales existentes, el procedimiento interno adecuado, efectivo y confidencial, para dar curso a las quejas y realizar la investigación correspondiente

Recopilación de información.

La Comisión en Igualdad Laboral designará al Subcomité de sensibilización y capacitación para:

a) 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.
b) Solicitar información que demuestre cambios en la conducta de la o el denunciante, para determinar la posible relación con la ocurrencia de los hechos investigados (retardos, inasistencia, solicitud de permiso, incapacidades, consultas médicas y/o psicológicas, etcétera).
c) Realizar un análisis documental y/o gráfico de clima laboral, capacitación y registros.

Nota: se recomienda que la solicitud de información no evidencie a las partes involucradas en la investigación

CALLE PRIMAVERA SIN NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Sondeos

La Comisión en Igualdad Laboral designará al Subcomité de sensibilización y capacitación para:

a) Realizar sondeos de clima laboral y hostigamiento sexual por departamentos de manera periódica y aleatoria; con el objetivo de que éstos sean vistos como algo cotidiano por el personal de toda la institución, y cuando se requiera investigar un área específica, se pueda realizar el sondeo sin que el área se sienta señalada.

b) En el sondeo del área, las partes involucradas en la denuncia o queja no deben ser incluidas para evitar el sesgo de la información obtenida.

Los participantes en el proceso (quejosa o quejoso o denunciante, denunciada o denunciado, miembros del Comité, etcétera) no deben tener una relación directa, ni parentesco.

d) Contrastar la información obtenida en los sondeos con la de la quejosa o quejoso o denunciante, y las o los testigos en su caso.

Entrevista con testigos

La/El Coordinador del Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación realizará una entrevista con la/s o el/os testigo/s con el propósito de ampliar la información proporcionada 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 obtenida por él mismo en el trascurso de la investigación.
Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder.

Toda queja será manejada de forma sensible, equitativa e imparcial.

Las/los responsables de aconsejar, conciliar o investigar una queja, deben actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Se dará a la denunciada o denunciado la justa oportunidad de conocer la queja contra él o ella, así como de preparar una respuesta considerada a las acusaciones hechas por la parte quejosa.

Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación.

El Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán recomendará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política en Igualdad Laboral y No Discriminación, pero no tolerará las quejas ofensivas o triviales.

CAPÍTULO VI
ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

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

PROCEDIMIENTO

Objetivo: Brindar al personal administrativo y docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, el medio para denunciar violencia laboral (acoso y hostigamiento sexual) y/o discriminación.

Alcance: Aplica para personal administrativo y personal docente.

Actualizaciones: las realizará la subcoordinación de Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación con aprobación de la Coordinación de la Comisión.

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-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, manifiesta a través de la Dirección General y las Áreas Administrativas su interés en integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión, de calidad, ambiental y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y la no discriminación que favorezcan el desarrollo integral del personal docente y administrativo que labora en esta institución con base en los objetivos, principios y acciones.

La Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán y concretamente la Sub coordinación de Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación y 1 testigo del Área de Recursos Humanos serán responsables de realizar la apertura de los buzones instalados

La apertura se realizará cada 10 días, se deberá levantar un acta de recepción de quejas por violencia laboral y/o discriminación.

Junto al buzón de quejas deberán colocarse los lineamientos de operación del mismo.

CAPITULO VI

LINEAMIENTOS PARA EL/LA OMBUDSMAN

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

El Ombudsman

El Ombudsman es un recurso independiente del Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, confidencial e imparcial para ayudar al personal docente y administrativo a tratar sus problemas laborales. El Ombudsman realiza una actividad complementaria a la de otras instancias oficiales para atender problemas de trabajo, brindando asistencia de naturaleza informal y confidencial para resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa. El Ombudsman también observa las tendencias resultantes de los casos recibidos, a fin de detectar anticipadamente aquellos asuntos que podrían tener impacto a nivel institucional. De esta forma, ayuda a fomentar un ambiente de trabajo respetuoso, armónico y productivo, promueve buenas prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en la administración del personal docente y administrativo, y favorece el desarrollo institucional.

Las funciones del Ombudsman se ejercen de acuerdo a los principios de confidencialidad, independencia, imparcialidad, informalidad y accesibilidad. En su práctica, el Ombudsman se adhiere a las reglas y procedimientos, y se guía por los principios establecidos de Ombudsman organizacional que se articulan en el Código de Ética y en las Normas de Práctica de la *International Ombudsman Association*. En caso de una eventual discrepancia, prevalecerán las reglas y procedimientos de la institución.

El Ombudsman:

INDEPENDENCIA.

- No tiene otra posición en la organización susceptible de afectar a su independencia.
- Tiene la responsabilidad exclusiva de decidir cómo actuar con respecto a un asunto individual, una tendencia global a los asuntos de varios individuos a lo largo del tiempo.
- También es apto para iniciar una acción relativa a un asunto que haya identificado directamente por observación.
- Tiene acceso a toda la información y a todos los individuos de la organización, de acuerdo a lo permitido por la ley.

NEUTRALIDAD E IMPARCIALIDAD

- Es neutro, imparcial e independiente.

CALLE PRIMAVERA S/N NÚMERO, COL. SANTA MARÍA NATIVITAS CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MÉXICO C.P. 56330
TELS.:50.44.41.31, 50.44.70.20, FAX 58.53.72.93
www.teschi.edu.mx

Realizará su mejor esfuerzo para ser imparcial, honesto y objetivo en su trato de las personas y a la hora de considerar todas las posibilidades. El Ombudsman abogará por procesos administrativos con honestidad y equidad y no abogará por cuenta de cualquier individuo dentro de la organización.

- El Ombudsman es una persona nombrada para ser neutral, que reporta al nivel más alto posible dentro de la organización y opera de forma independiente con respecto al funcionamiento y las estructuras ordinarias del personal.
- El Ombudsman no deberá reportar a ni depender estructuralmente de ninguna función a la que deba someterse dentro de la organización.
- No podrá desempeñar un papel adicional dentro de la organización susceptible de afectar a su neutralidad, no deberá alinearse con ninguna asociación formal e informal dentro de la organización, de una forma que pueda generar conflictos de interés reales o percibidos como tales para el Ombudsman; no deberá tener ningún interés personal ni poner nada en juego, ni obtener beneficios o sufrir pérdidas, relacionadas con el resultado de una acción.
- El Ombudsman será responsable de considerar los planteamientos e interés legítimos de todos los individuos afectados por el asunto en consideración.
- El Ombudsman ayudará a desarrollar un conjunto de opciones responsables para solucionar los problemas y facilitará el intercambio para identificar cuáles son las mejores opciones.

ISO 9001 EMPRESA CERTIFICADA
American Registrar of Management Systems
ISO 14001
Registro: ITSCI20110

CONFIDENCIALIDAD

Para ello, el Ombudsman:

- El Ombudsman se encargará de mantener la estricta confidencialidad en todas las comunicaciones con los que soliciten asistencia, y tomara todas las medidas razonable para garantizar la confidencialidad, inclusive las siguientes:
- No divulgará ningún tipo de comunicación confidencial sin autorización previa dada en el marco de las discusiones informales con el Ombudsman.
- No revelará y no se le deberá exigir que revele la identidad de ninguno de los individuos la identidad de ninguno de los individuos que haya contactado con la oficina del Ombudsman, el Ombudsman tampoco deberá revelar ningún tipo de información proporcionada de forma confidencial y susceptible de permitir la identificación de cualquiera de los individuos que lo haya contactado sin la autorización previa y expresa de dicho individuo y únicamente hasta el punto haya autorizado éste, excepto que dicha acción pueda emprenderse garantizando la protección de la identidad del individuo que ha contactado con el Ombudsman, siendo la única excepción a esta obligación de confidencialidad si existe riesgo de dolo inminente y si no existe ninguna otra opción razonable. Es el Ombudsman quien determina el riesgo.

organización y se opondrá a testificar en cualquier procedimiento formal exterior a la organización, aun siendo autorizado o requerido a hacerlo.

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

- Si el Ombudsman investiga sobre un asunto organizativo (por ejemplo, proporcionando informes sobre tendencias, cuestiones políticas y prácticas), el Ombudsman deberá hacerlo de una forma que garantice la identidad de los individuos.
- El Ombudsman no deberá conservar registros que incluyan datos personales en nombre de la organización.
- El Ombudsman preparará cualquier tipo de datos y o informes de forma que se mantenga la confidencialidad de los mismos
- Las comunicaciones al Ombudsman no se comunicarán a la organización. El Ombudsman no actuará como un agente ni aceptará comunicaciones en nombre de la organización ni podrá ocupar un cargo o desempeñar un papel en un puesto designado por la organización. No obstante, el Ombudsman podrá ocupar un cargo o desempeñar un papel en un puesto designado por la organización como un puesto en el que se recibirán comunicaciones en nombre de la organización. No obstante, el Ombudsman podrá remitir a individuos al puesto adecuado donde puedan realizarse comunicaciones formales.

FORMALIDADES Y OTRAS NORMAS

- Las funciones del Ombudsman en una base informal significa: escuchar, proporcionar y recibir informaciones, identificar y replantear cuestiones, desarrollar un conjunto de opciones responsables y previa autorización, bajo la responsabilidad del Ombudsman iniciar una nueva intervención informal con respecto a terceros. Siempre que sea posible, el Ombudsman ayudará a las personas a encontrar nuevos medios para solucionar ellas mismas sus propios problemas.
- El Ombudsman, en su calidad de recurso informal y oficioso, actuará con el objetivo de solucionar asuntos e investigará si existen irregularidades de procedimiento y/o problemas organizativos más amplios cuando sea oportuno.
- El Ombudsman no tomará decisiones vinculantes, no dictará políticas o tomará formalmente decisiones para la organización.
- El Ombudsman asiste pero no sustituye ningún canal formal. El hecho de utilizar la oficina del Ombudsman es voluntario y no constituye ninguna etapa obligatoria en ningún procedimiento de resolución de conflictos o política organizacional.
- El Ombudsman no participa en ningún procedimiento de investigación formal o de tipo judicial. Las investigaciones formales deberán realizadas terceros. Si una investigación formal es necesaria, el Ombudsman remitirá a los individuos a las oficinas o personas oportunas.

- El Ombudsman identificará las tendencias, las cuestiones y asuntos relativos a políticas y procedimientos, inclusive cuestiones y asuntos futuros, sin romper la confidencialidad o el carácter anónimo y proporcionará todas las recomendaciones para solucionarlos de forma responsable.
- El Ombudsman actuará cumpliendo con el Código de Ética y las Normas de Práctica de la IOA, se mantendrá permanentemente al corriente formándose constantemente.
- El Ombudsman tratará de ser digno de la confianza puesta en su persona.

Si usted tiene dudas sobre a quién acudir para consultar una inquietud, o si desea conversar sobre un asunto de manera confidencial, no vacile en contactar a la Ombudsman.

ISO 9001 EMPRESA CERTIFICADA
Certificado N° 812/41

American Registrar of Management Systems
ISO 14001
Registro: ITSC120110

CAPÍTULO VIII
SANCIONES PARA LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

En caso de que el informe arroje la comprobación de una situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral, también deberá contener las sanciones propuestas, sobre las que resolverá la instancia correspondiente.

Las experiencias internacionales comprueban que las sanciones disciplinarias son una herramienta eficiente para 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 graduación de sanciones que correspondan a la gravedad del caso en cuestión, las que podrán abarcar desde suspensión hasta despido. Así como también que las sanciones queden documentadas en el expediente laboral del/a acosadora/or, hostigadora/or.

Sin embargo, la sanción al acosador/a no es suficiente para la erradicación del hostigamiento/ acoso sexual y/o laboral. Es importante tomar medidas preventivas que impidan su aparición y/o repetición.

A la hora de definir las acciones a tomar para resolver la situación es importante intentar reparar las pérdidas sufridas por las personas en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

La confidencialidad debe ser respetada y promovida desde todo el personal y muy especialmente desde aquellos/as de alto rango.

ISO 9001 EMPRESA CERTIFICADA Certificado Nº 1812/41
ISO 14001 Registro: ITSC120110

ANEXOS

FORMATO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN

FECHA_____ FOLIO_____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA
NOMBRE_____
EDAD _____PUESTO_____
ÁREA_____SEXO_____
TELÉFONO_____CORREO ELECTRÓNICO_____
NOMBRE DE LA JEFA/E INMEDIATO_____
CARGO DE LA JEFA/E INMEDIATO_____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA
NOMBRE_____
EDAD_____PUESTO_____
ÁREA_____SEXO_____
TELÉFONO_____ CORREO ELECTRÓNICO_____
NOMBRE DEL JEFA/E INMEDIATO_____
CARGO DEL JEFA/E INMEDIATO_____
DETALLES DE LA DENUNCIA
FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS
A) UNA VEZ
B) VARIAS VECES
C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR
FECHA_____HORA_____LUGAR_____

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN
_____
_____
_____

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LA/LO VIOLENTÓ Y/O DISCRIMINÓ FUE
A) ABIERTA Y CLARA
B) AMENAZANTE
C) INSINUANTE O SUTIL

LA REACCIÓN INMEDIATA DE USTED FUE
A) IGNORAR
B) CONFRONTAR
C) OTRO_____

CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS
A) NADIE LOS PRESENCIÓ
B) LOS PRESENCIÓ UNA PERSONA
C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS

_____
_____
_____

CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LOS HECHOS
A) SIGUE IGUAL
B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
C) LE CAMBIARON DE ÁREA
D) OTRO

¿COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MÁS? DESCRIBIR A QUIÉN O A QUIENES

_____
_____
_____

NIVEL JERÁRQUICO DE LA PERSONA QUE LA/LO VIOLENTÓ Y/O DISCRIMINÓ
A) NIVEL SUPERIOR
B) IGUAL NIVEL
C) NIVEL INFERIOR
D) OTRO_____

¿EL ACUSADOR TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA QUE LA/LO VIOLENTÓ Y/O DISCRIMINÓ?
SI NO A VECES

¿HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO A SU JEFA O JEFE INMEDIATO?
SI NO

33

¿LA PERSONA QUE LA/LO VIOLENTÓ Y/O DISCRIMINÓ ES SU JEFA/E SUPERIOR INMEDIATO?
SI NO

DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA QUE LA/LO VIOLENTÓ Y/O DISCRIMINÓ

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON
A) NINGUNA EVIDENCIA
B) DOCUMENTOS DE RESPALDO
C) FOTOGRAFÍAS
D) TESTIGOS
E) CORREOS ELECTRÓNICOS
F) OTROS_____

_____
NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA

_____
NOMBRE Y FIRMA (TESTIGO)

FORMATO DE DECLARACIÓN
(TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)

FOLIO DEL CASO: _____
NOMBRE: _____
LUGAR DE ENTREVISTA: _____
FECHA Y HORA: _____
DETALLES DE LA DECLARACIÓN:

La persona quien declara bajo protesta de decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser registrado en su expediente personal.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____
NOMBRE Y FIRMA

FORMATO DE ACTA DE APERTURA DE BUZÓN DE QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA LABORAL

El día _____ de _____ del 201____ se procedió a revisar los buzones de quejas y/o denuncias, encontrando la(s) siguiente(s):

BUZÓN	No. de Quejas	No. de Peticiones
Buzón 1 (Centro de Información y Documentación):		
Buzón 2 (Vestíbulo de Rectoría):		
Total:		

_____ _____