



PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHALCO.

I. Objetivos:

- 1.1 Proporcionar a todas las y los servidores públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco, los medios necesarios a través de los cuales puedan presentar queja por cualquier conducta de discriminación o violencia laboral.
- 1.2 Ofrecer objetividad, transparencia, imparcialidad, confidencialidad y discrecionalidad a las y los servidores públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco que decidan presentar alguna queja.
- 1.3 Prevenir prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- 1.4 Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación dentro del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- 1.5 Establecer un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres dentro del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- 1.6 Promover una cultura de respeto en el trabajo.

II. Alcance

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables a todo el personal del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco, no importando el tipo de contrato mediante el cual prestan sus servicios.

III. Marco Jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal del Estado de México.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.



- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de las y los Servidores Públicos Administrativos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de las y los Servidores Públicos Docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- Código de Conducta y Reglas de Integridad del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

IV.-Definiciones

- a) **Violencia laboral:** La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud.
- b) **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.

V.- Operación

El Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco es el encargado de la implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, y tiene las atribuciones establecidas en los lineamientos de operación, además de las siguientes:

- a) Conocer de manera confidencial los casos de discriminación y violencia laboral cometidos a las o los servidores públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.



- b) Conocer, atender, tramitar y resolver de manera objetiva, confidencial, formal, imparcial y neutral, las quejas relativas a toda forma de discriminación o violencia laboral;
- c) Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja que haya conocido;
- d) Emitir los dictámenes o recomendaciones, sin que las o los servidores públicos que acudan a presentar la queja se vean afectadas o afectados en sus derechos; y
- e) Emitir las sanciones correspondientes, cuando se acredite la discriminación o violencia laboral.

VI. Políticas de operación

1. Presentación de la queja

La queja podrá interponerse a través de:

- a) El correo electrónico comite.igualdad@tesch.edu.mx.
- b) Ante el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- c) Ante la Figura Mediadora u Ombudsman del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco o mediante el correo electrónico ombudsman@tesch.edu.mx.

2. De la formalidad de la queja

- a) Deberá ser presentada por escrito.
- b) Dirigida al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco; en su caso, a la Figura Mediadora u Ombudsman del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.
- c) Deberá contener el nombre, cargo, área de adscripción, correo electrónico personal y firma de la o el servidor público que promueve.
- d) Deberá señalar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos.
- e) Deberá señalar con claridad el nombre, el cargo que ocupa o el área en donde se encuentra adscrita la persona servidora pública que se presume cometió la falta.
- f) Los hechos narrados se harán bajo la manifestación "Bajo protesta de decir verdad".



- g) Las quejas que se formulen deberán estar apoyadas con los elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la falta y presumir la responsabilidad de la persona servidora pública acusada.
- h) A falta de cumplimiento de cualquiera de los puntos anteriores, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación los subsanará en la etapa de Investigación.

Las quejas que se interpongan ante la Figura Mediadora u Ombudsman del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco, serán resueltas de acuerdo a sus funciones y atribuciones, quien actuará de forma autónoma, con objetividad, imparcialidad y confidencialidad, como defensor o defensora de los derechos humanos y como mediador o mediadora para resolver conflictos sobre las quejas presentadas; asimismo, impondrá sanciones siempre que estas no constituyan delitos, de acuerdo al mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral y de este ordenamiento.

3. Del inicio del procedimiento

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco, iniciará y dará seguimiento a las quejas presentadas mediante el correo electrónico comite.igualdad@tesch.edu.mx y a las quejas que tenga propiamente de conocimiento.

4. De las medidas precautorias

Una vez iniciado el procedimiento y mientras transcurre la etapa de investigación de hechos, la persona quejosa podrá solicitar por escrito su cambio de adscripción o ser comisionada a otra área, de forma discrecional y confidencial. Esta medida preventiva solo podrá proceder a solicitud directa de la persona quejosa y deberá valorarse previamente por el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

5. De la Investigación

Una vez que el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación tenga de conocimiento de alguna queja presentada, iniciará con la investigación de los hechos de forma confidencial para las partes involucradas, de ser el caso, requerirá previamente, dentro del término de 24 horas hábiles posteriores de haber conocido de la queja, a la persona quejosa para que aclare o complemente la queja, según lo dispuesto en el apartado VI "Políticas de operación", punto número 2 "De la formalidad de la queja", Inciso h) de este ordenamiento, quien deberá cumplimentarla dentro de las 24 horas hábiles siguientes al requerimiento. La investigación se iniciará, una vez que se haya cumplimentado el requerimiento de aclaración o complementación de la queja; si no se cumplimenta el requerimiento de aclaración o complementación por parte de la persona quejosa en el término señalado para ello, se archivará el asunto como totalmente concluido.

Si no existiera requerimiento de aclaración o complementación de la queja, se procederá a su inmediata investigación.

La investigación se realizará, dentro del plazo de 05 días hábiles posteriores a la fecha de conocimiento del comité o de la cumplimentación del requerimiento solicitado a la persona quejosa para aclarar o complementar la queja, dentro de este término, se solicitarán todas las pruebas necesarias en igualdad de oportunidades para ambas partes, y podrá citarlos a comparecencia en forma separada y confidencial; asimismo, el comité podrá solicitar la comparecencia de las o los titulares de las áreas involucradas o de las personas servidoras públicas que hayan presenciado los hechos, a petición de las partes, con la finalidad de obtener los elementos necesarios y esclarecer los hechos.

Al término de la investigación, y dentro de las 24 horas hábiles siguientes el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en sesión, deliberará y rendirá un informe escrito, señalando el resultado de la investigación realizada.

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en sesión, dentro de los 3 días hábiles posteriores emitirá un dictamen o recomendación sobre la queja presentada.

6. Del dictamen o recomendación

Después del informe de investigación, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en sesión, evaluará y determinará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera fundada o infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen o recomendación que podrá ser en los siguientes sentidos:

- a) No es procedente, porque no se acreditó la discriminación y/o violencia laboral;
- b) Es procedente porque se acreditó la discriminación y/o violencia laboral;

7. De la resolución

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, comunicará por escrito a las partes, los resultados de la investigación y del dictamen o recomendación emitida.

Si el resultado de la investigación arroja que no es procedente porque no se acreditó la discriminación y/o violencia laboral, el Comité procederá a emitir una recomendación para las partes involucradas, según corresponda y deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presume que la persona quejosa se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, emitirá la recomendación correspondiente, consistente en una amonestación escrita para la persona quejosa.

Cuando se determine que la queja presentada no constituyó discriminación o violencia laboral, pero se tipifica alguna otra falta administrativa, se orientará a la persona quejosa para que acuda a presentar su denuncia ante el Órgano Interno de Control en el Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco, para que este inicie el procedimiento

5/6

“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

administrativo que corresponda conforme a sus facultades y determine la imposición de sanciones a las que se haya hecho acreedora la persona servidora pública.

En los casos, en los que el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, determine que la queja presentada constituye un delito, dirigirá a la persona quejosa a presentar su denuncia ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de México. (Anexo 1. Directorio de agencias para la atención de delitos en el Estado de México. Información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja.)

De ser el caso, cuando el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, determine que la queja presentada constituye violación a los derechos laborales, orientará y dirigirá a la persona quejosa, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, cito en Calle Rafael M. Hidalgo s/n esquina con Ignacio López Rayón, Colonia Cuauhtémoc, Toluca de Lerdo, Estado de México, a efectos de que presente su demanda laboral.

Si el resultado de la investigación arroja que existió conducta de discriminación y/o violencia laboral, por parte del personal administrativo, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, emitirá dictamen y señalará la sanción correspondiente contenida en los artículos 107, 146 y demás relativos y aplicables del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para las y los Servidores Públicos Administrativos del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco; asimismo, si el resultado de la investigación arroja que existió conducta de discriminación y/o violencia laboral, por parte de personal docente, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, emitirá dictamen y señalará la sanción correspondiente contenida en los artículos 107, 146 y demás relativos y aplicables del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para las y los Servidores Públicos Docentes del Tecnológico de Estudios Superiores de Chalco.

Todo el procedimiento deberá ser documentado y archivado con el número progresivo que le corresponde, bajo la siguiente nomenclatura: CILYND/QUEJA_DYVL/número progresivo/año de iniciación de trámite, EJEMPLO: (CILYND/QUEJA_DYVL/001/2021).- Cúmplase el presente procedimiento.

Chalco, México a 22 de marzo de 2021.

HOJA DE FIRMA MEDIANTE EL CUAL SE EMITE EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHALCO.

**LCDO. GUILLERMO GUSTAVO FALCÓN TORRES
DIRECTOR GENERAL
(RÚBRICA)**

6/6