



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO



“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

LINEAMIENTOS GENERALES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO

El Mtro. Isaías Gómez vences, Rector de la Universidad Tecnológica del Sur el Estado de México, y Presidenta del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación de esta Universidad, en ejercicio de las facultades conferidas en la Acta de Instalación del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado De México Cuarta Sesión Extraordinaria del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación, celebrada el día 26 de abril del 2024.

CONSIDERANDO

Desde hace más de una década, en México se promueve de forma independiente y apegada a las leyes, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, no obstante, la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas aún se reproducen en todos los ámbitos de la vida.

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.

Cabe señalar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012 estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México 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.

En ese sentido, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de junio de 2020, establece que “la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura”.

Cabe destacar que, durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres derivado de factores tales como; la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios de guardería, así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO



“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

Por ello en observancia por lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en relación con las normas en materia de igualdad y no discriminación a nivel internacional y nacional, fundamos los presentes lineamientos y se enlistan dichas normas:

- 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).
- 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).
- 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.
- 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 2019-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 (PRONAIND).

En ese sentido y en cumplimiento a lo dispuesto por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México a través del Comité de Igualdad y no Discriminación expide los siguientes:





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

LINEAMIENTOS GENERALES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México y, su finalidad es establecer las normas generales para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género.

Artículo 2.- Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. Acoso sexual: Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.

II. 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 los ámbitos laboral y escolar.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. Agresor o agresora: Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

IV. Autoridades universitarias: El Consejo Directivo, el o la Rector (a), los directores de carrera, Jefes de Departamento.

V. Comité: Comité de Igualdad y no Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México.

VI. Comunidad universitaria: Autoridades, funcionarios, docentes, estudiantes y empleados.

VII. Denuncia: Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.

VIII. Discriminación: Es 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





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

origen étnico o nacional, color de piel, su cultura, sexo, género, edad, discapacidad, su condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, su lengua de origen, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

IX. Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

X. Equidad de género: Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

XI. Género: Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

XII. Hostigamiento sexual: Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XIII. Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

XIV. Normatividad Universitaria: Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México emitido por el Consejo Directivo.

XV. Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a 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





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO



“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XVI. Queja: Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

XVII. Sensibilización: Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

XVIII. Sexismo: Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

XIX. Transversalización: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

XX. UTSEM: Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México.

XXI. Víctima: Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones universitarias.

XXII. Violencia de género: Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

Artículo 3.- Las autoridades universitarias, deberán concretar la igualdad de género al interior de la UTSEM, a través de las siguientes acciones:

I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria;

II. Implementación de acciones de transversalización encaminadas a establecer la igualdad de género dentro de los ámbitos académico y laboral;





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

- III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro de las instalaciones universitarias;
- IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la comunidad universitaria;
- V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios;
- VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico, y
- VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.

CAPÍTULO II

DE LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 4.- Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades universitarias promoverán las acciones siguientes:

- I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual;
- II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;
- III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la UTSEM;
- IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual, y;





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

Artículo 5.- En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria, la UTSEM desarrollará las siguientes acciones:

I. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia de la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;

II. Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, y boletines, dirigidos a integrantes de la comunidad universitaria;

III. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género, e

IV. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional y profesional, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral del alumnado.

CAPÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 6.- A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la UTSEM, las autoridades universitarias y los integrantes de la comunidad universitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios;

II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico;

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y

IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

SECCIÓN A DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN

Artículo 7.- Las autoridades universitarias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

SECCIÓN B COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y ACADÉMICO

Artículo 8.- Las autoridades universitarias a través de sus áreas deberán:

- I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;
- II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y
- III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

SECCIÓN C DE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO Y DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO

Artículo 9.- El Comité con apoyo de las diversas áreas u autoridades universitarias encargadas de generar la información estadística de la UTSEM, elaborarán sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en la UTSEM; dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho.

Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual.





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

SECCIÓN D DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 10.- El Comité establecerá programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

- I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual;
- II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad;
- III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;
- IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios; y
- I. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la UTSEM que favorezcan la igualdad de género.

CAPÍTULO IV DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN

Artículo 11.- Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de las instalaciones universitarias relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien dentro del ámbito de su competencia dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

Artículo 12.- Los integrantes de la comunidad universitaria que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante el Comité, en términos de sus Lineamientos.





“ 2024 . Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México ”

Artículo 13.- Las reclamaciones y/o quejas que reciba Ombudsperson institucional, se harán del conocimiento del Abogado General, para resolver conjuntamente respecto de las medidas, sanciones y atribuciones que se deberán considerar dentro del Comité quien será dentro de la Institución representará la máxima autoridad en materia de resolución de conflictos ante un supuesto de infringir lo establecido en los presentes lineamientos, siendo que este (Comité) podrá dirimir las controversias de su competencias, pudiendo turnar a las autoridades competentes aquellos temas que salgan de la competencia del Comité por la posible comisión de un delito o investigación por parte de alguna autoridad jurisdiccional competente.

CAPÍTULO V DE LA INTERPRETACIÓN

Artículo 14.- La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General en colaboración con el Ombudsperson institucional, quienes en caso de la existencia de lagunas jurídico-aplicativas sujeta a la interpretación de los presentes lineamientos, podrán referir a la normatividad correspondiente para dirimir las posibles controversias de interpretación.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del estado de México y publicación en la página web Institucional.

SEGUNDO. - Los presentes lineamientos generales se encuentran alineados a lo establecido en el Código de Conducta y Reglas de Integridad vigente de los servidores públicos que laboran en la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México.

Aprobado por el Comité de Igualdad y no Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México, según consta en Acta de la Cuarta Sesión Extraordinaria, Celebrada el día 26 del mes de abril de 2024, mediante acuerdo.

A T E N T A M E N T E

MTRO. ISAÍAS GÓMEZ VENCES
RECTOR Y PRESIDENTE DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MÉXICO

