



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO

Lic. Luis Enrique González Baeza, Director General del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, en ejercicio de las atribuciones que me confieren los artículos 3 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México y con fundamento en el Artículo 2, Fracción I y II del Reglamento Interior del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, de conformidad con el siguiente:

CONSIDERANDO

En el marco de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 1º de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Asimismo como lo establece el Artículo 259 bis del Código Penal Federal. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador/a fuese servidor/a público/a y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida.”

Y con fundamento en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en cumplimiento al punto 14, requisito 5.3.3.7.1. Siendo su finalidad prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación entendida en términos de lo establecido en la Fracción III del Artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como de los actos de incumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

En razón de ello se elabora el **Protocolo para la prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento Sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.**

MARCO JURÍDICO

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención Belem Do Pará”
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”
- El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo Fracción XXXI.
- 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.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Código Penal del Estado de México
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Plan de Desarrollo del Estado de México, 2017-2023.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, 2017-2023.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, publicado el 02 de abril de 2019 en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México, publicado el 10 de mayo de 2018 en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".
- Protocolo de actuación para la recepción, trámite y conclusión de denuncias, sugerencias y reconocimientos presentadas ante los Comités de ética de las dependencias del poder ejecutivo de Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares.
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México.
- Lineamientos Generales para Establecer las Bases de la Integración, Organización, Atribuciones y Funcionamiento de los Comités de Ética de las Dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos Auxiliares del Estado de México.

INTERNA

- Reglamento Interior del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 15 de septiembre de 2015.
- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico contratado por hora, semana, mes del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero



- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal Administrativo del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero
- Manual para el uso del lenguaje incluyente y no sexista dirigido al personal de la administración pública estatal y municipal, publicado en 2020 por el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, ahora Secretaría de las Mujeres.
- Código de Conducta del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 26 de octubre de 2020.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.
- Lineamientos para la Integración, Operación, Atribuciones y Funcionamiento del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Protocolo, se encuentra armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESVG, prohibiendo todo tipo de discriminación entendida en términos de lo que establece el Artículo 1º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Mediante la implementación y aplicación del Código de Ética y Código de Conducta.

Artículo 2. El presente Protocolo se elabora con el propósito de que el TESVG cuente con un mecanismo para la prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta derivados del vínculo de relación laboral.

Artículo 3. Son objetivos del presente protocolo:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta en el TESVG.
- b) Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.
- c) Promover una cultura de respeto en el trabajo, fomentando un ambiente laboral de igualdad y libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- d) Definir el mecanismo para brindar atención y acompañamiento a las presuntas víctimas de algún caso de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual o conductas contrarias al Código de Ética o Código de Conducta.

Artículo 4. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y organismos judiciales y de la Administración Pública Federal y Estatal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL ALCANCE DEL PROTOCOLO

Artículo 5. El presente protocolo aplica a todas las personas que laboran bajo cualquier tipo de contratación en el TESVG, asimismo, cualquier persona ciudadana puede hacer del conocimiento al Comité de Ética, presuntos incumplimientos al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad.

Se incluyen todas aquellas conductas objeto del presente Protocolo cometidas dentro o fuera de los recintos del Tecnológico o a través de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital, siempre y cuando alguna de las personas involucradas sea integrante de la comunidad tecnológica.



CAPÍTULO TERCERO DE LAS DEFINICIONES

Artículo 6. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

I. Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando daño físico, psicológico, económico y laboral profesional. Esta se puede presentar de forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

- a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

II. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

III. Autoridad investigadora: A la autoridad adscrita a la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México y/o autoridades competentes.

IV. Autoridad substanciadora: A la autoridad adscrita a la Secretaría de la Contraloría. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

V. Conflicto de intereses: A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

VI. Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Laboral, Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

VII. Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

VIII. Hostigamiento sexual: 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.

IX. Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

X. 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.

XI. Discriminación Laboral: Son las condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

XII. Falta administrativa no grave: A las faltas administrativas de los servidores públicos en los términos de la Ley de responsabilidades administrativas del Estado de México, cuya imposición de la sanción corresponde a la Secretaría de la Contraloría del Estado de México y a los órganos internos de control.

XIII. Falta administrativa grave: A las faltas administrativas de los servidores públicos catalogadas como graves en los términos de la Ley de responsabilidades administrativas del Estado de México, cuya sanción corresponde al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

XIV. Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

XV. Igualdad Laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

XVI. Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

XVII. Perspectiva de Género: A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y 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 la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, 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.

XVIII. Presunta víctima: A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acto de discriminación, violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

XIX. Protocolo de actuación: Protocolo de actuación para la recepción, trámite y conclusión de denuncias, sugerencias y reconocimientos presentadas ante los Comités de Ética de las dependencias del poder ejecutivo de Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 24 de junio de 2021.

XX. Queja: Es una petición formulada por cualquier trabajador o trabajadora del Tecnológico para hacer del conocimiento a los distintos Comités presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias, atribuidas a cualquier servidor público y o persona externa que preste cualquier tipo de servicio al TESVG.

XXI. SIDE. Sistema de Denuncias Éticas.



XXII. Violencia: Cualquier acción, práctica u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se puede presentar dentro o fuera del TESVG.

XXIII. 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, acoso sexual y hostigamiento sexual que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

XXIV. TESVG: Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.

CAPITULO CUARTO DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 7. El Comité de Ética del TESVG en la aplicación del presente protocolo tendrá las siguientes funciones:

- I. Verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad entre las personas servidoras públicas del TESVG.
- II. Aplicar y difundir el Protocolo de actuación para la recepción, trámite y conclusión de denuncias, sugerencias y reconocimientos presentados ante los Comités de Ética de las dependencias del poder ejecutivo de Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares.
- III. Aplicar y difundir el Protocolo para la prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento Sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.
- IV. Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas de prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento Sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta y reglas de integridad.
- V. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas y denuncias relativas a prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento Sexual y conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta.

CAPÍTULO QUINTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 8. El actuar de los integrantes del Comité de Ética deberá ajustarse al Código de Ética, Código de Conducta y las Reglas de Integridad, a fin de que su conducta impacte de manera directa en todas las personas servidoras públicas del TESVG e incida positivamente en la atención del público en general.

CAPÍTULO SEXTO DE LA PREVENCIÓN DE CASOS DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 9. El TESVG deberá realizar de forma enunciativa más no limitativa las siguientes medidas de prevención:

- I. **Acciones de difusión:**
 - a) Implementar campañas de difusión con materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican discriminación y violencia laboral, incluyendo el acoso laboral y el hostigamiento y acoso sexual.
 - b) Difundir el presente Protocolo, así como la normatividad aplicable en la materia.
 - c) Difusión de valores y principios tanto del Código de Ética como del Código de Conducta.
 - d) Difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESVG.



II. Acciones de capacitación y sensibilización:

a) Desarrollar e implementar programas de capacitación y sensibilización permanente que contemplen: cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de igualdad laboral, no discriminación, reconocimiento y respeto a la diversidad, derechos humanos y perspectiva de género, ética, integridad y prevención de conflictos de intereses, entre otros; dirigido al personal adscrito al TESVG bajo cualquier esquema de contratación, que incluye niveles Directivos, Administrativos, Operativos y Docentes.

III. Seguimiento y evaluación:

a) Aplicar encuestas o mecanismos de medición para recoger información sobre la percepción de las personas servidoras públicas del TESVG en materia de violencia laboral y discriminación.
b) Seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento al Código de Conducta del TESVG.

CAPITULO SÉPTIMO
DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN,
VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO
DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA

De la presentación de las quejas o denuncias

Artículo 10. Cualquier ciudadano o persona servidora pública puede presentar una queja o denuncia al Comité de Ética del TESVG por presuntas prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y posibles incumplimientos al Código de Ética y Código de Conducta del TESVG.

Artículo 11. Las quejas o denuncias podrán ser presentadas de forma presencial o escrita mediante el formato de recepción de denuncias descrito en el Protocolo de Actuación.

Artículo 12. Si la queja o denuncia la recibe otro integrante del Comité de Ética distinto a la o el Secretario Técnico, éste deberá acompañar a la persona denunciante con la o el Secretario Técnico para realizar el registro por escrito en el formato correspondiente, a más tardar al día hábil siguiente.

Artículo 13. Una vez recibida la queja o denuncia, la o el Secretario Técnico deberá realizar el debido registro en el SIDE, generando Número de Folio y Número de Expediente.

Artículo 14. La o el Secretario Técnico proporcionará a la persona denunciante el Número de Folio registrado en el SIDE, quedándose con un acuse de recibo de este.

Artículo 15. Las quejas o denuncias presentadas ante cualquier otro Comité del TESVG por prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o probable incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad deberán ser canalizadas al Comité de Ética para su atención.

Artículo 16. Cualquier integrante del Comité de Ética, al que se le pudiera presentar un conflicto de intereses, tiene la obligación de informarlo vía escrito al Presidente del Comité de Ética, en la sesión correspondiente y deberá excusarse de intervenir en el trámite de la denuncia hasta su conclusión.

De la Revisión de requisitos mínimos de procedencia

Artículo 17. Para que una queja o denuncia se considere procedente deberá contar con los siguientes elementos:

- I. Narración cronológica de los hechos de forma clara, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- II. Datos de identificación de la persona servidora pública presunta infractora: nombre, empleo, media filiación y área donde desempeña sus labores.



- III. Nombre de la Dependencia, Organismo Auxiliar o lugar en donde ocurrieron los hechos.
- IV. Acompañarse con evidencia o el testimonio de un tercero que respalde lo dicho, en caso de existir.

Artículo 18. Si la queja o denuncia no cuenta con los elementos mínimos de procedencia, la o el Secretario Técnico del Comité solicitará a la persona denunciante la información necesaria para su registro, teniendo un plazo máximo de tres días hábiles para solventar la deficiencia.

Del Aviso a los integrantes del Comité de Ética para su conocimiento

Artículo 19. En caso de que la queja o denuncia cumpla con los requisitos mínimos de procedencia, el Presidente por conducto de la o el Secretario Técnico convocará a sesión al Comité de Ética para hacer del conocimiento al comité sobre la recepción de una queja o denuncia, el número de expediente asignado a esta y un breve resumen del asunto al que se refiere, para lo conducente.

De igual manera deberá informar sobre la recepción de quejas o denuncias que no satisficieron los requisitos mínimos de procedencia, el número de expediente asignado y la razón por las que el expediente se clasificó como improcedente.

De la Tramitación, sustanciación y análisis

Artículo 20. La o el Secretario Técnico hace del conocimiento a la persona servidora pública denunciada sobre la instauración de una queja o denuncia en su contra mediante notificación.

Artículo 21. La o el Secretario Técnico convocará a sesión y si el comité de ética lo considera necesario podrá citar a la persona servidora pública involucrada, al denunciante y a los y las testigos, ya sea para allegarse de mayores elementos o para determinar las medidas preventivas.

De las medidas preventivas

Artículo 22. En todas las denuncias que se presenten ante el Comité de Ética se deberá llevar a cabo por lo menos una medida preventiva.

- I. Proponer al denunciante o denunciado el cambio de unidad administrativa o área.
- II. Proponer al denunciante o denunciado el cambio de horario de trabajo.
- III. Emitir recomendaciones y observaciones, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y que se harán del conocimiento del o las personas servidoras públicas involucradas y de sus superiores jerárquicos;
- IV. Llevar a cabo mecanismos de capacitación en materia de ética, sensibilización y difusión del Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, y.
- V. Solicitar a la Secretaria de la Contraloría a través de la Dirección la aplicación de un diagnóstico para conocer la situación que pudiera presentarse en un área administrativa, misma que no resulte vinculatorio.

Para los supuestos contemplados en los numerales I y II, el consentimiento deberá constar por escrito con la firma autógrafa del denunciado o denunciante, según sea el caso, y por los miembros del comité.

De la Conciliación

Artículo 23. La o el Secretario Técnico al momento de recibir la queja o denuncia preguntará a la persona denunciante si es su deseo conciliar; la conciliación se llevará a cabo siempre que sea del interés de las partes involucradas, con el objeto de respetar y preservar los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética y Código de Conducta.



Artículo 24. La audiencia de conciliación se realizará con la presencia de la o el Secretario Técnico y dos vocales propietarios del Comité, estos participarán en la audiencia y serán designados por el Presidente, con el objetivo de dar transparencia y certeza jurídica a la conciliación.

Artículo 25. La conciliación procederá únicamente cuando:

- a) La conducta no se trate de una afectación de tipo físico
- b) Cuando no se afecte a menores, incapaces o cualquier otro grupo vulnerable
- c) Cuando no exista un daño o perjuicio a recursos públicos
- d) Cuando no afecte los derechos de terceros.
- e) Cuando no se trate de actos u omisiones, que puedan constituir faltas administrativas, en términos de las disposiciones en la materia
- f) Cuando no se trate de denuncias anónimas
- g) Cuando no se cuenten con datos de contacto del denunciante

Artículo 26. La o el Secretario Técnico citará a los vocales del Comité y partes involucradas a la audiencia de conciliación, la cual se llevará a cabo a más tardar a los cinco días hábiles siguientes a la fecha en la que se llevó a cabo la Sesión Ordinaria o Extraordinaria en la que se informó al Comité la recepción de la queja o denuncia.

Artículo 27. En la audiencia de conciliación la o el Secretario Técnico será el mediador entre las partes involucradas, por lo que informará y explicará las normas de conducta que deberán observar durante el desarrollo de la audiencia de conciliación.

Artículo 28. Los puntos conciliatorios serán propuestos por las partes involucradas, deberán ser aprobados por la o el Secretario Técnico y quedarán registrados en el Acta de Conciliación con las firmas correspondientes.

Artículo 29. Los vocales asignados elaborarán el Acta de Conciliación.

Artículo 30. La o el Secretario Técnico citará a la persona denunciante para que comparezca ante éste y manifieste si se ha dado cumplimiento o no al acuerdo de conciliación, transcurrido un plazo de 30 días hábiles y realiza un acta de seguimiento.

De la Resolución o conclusión

Artículo 31. El Comité podrá resolver la denuncia de la siguiente manera: incompetencia, improcedencia, emisión de medidas preventivas, recomendaciones u observaciones o turno a la autoridad competente.

Artículo 32. El Comité podrá declarar incompetencia únicamente si se presentan uno o más de los supuestos:

- I. Se trate de una persona servidora pública que no está adscrita o que no mantenga una relación laboral con el TESVG.
- II. Se trate de una persona pública de elección popular
- III. Se trate de una persona pública del ámbito municipal o federal.
- IV. Se trate de un acto posiblemente constitutivo de algún delito, en términos de las disposiciones de la materia.
- V. Se trate de una persona Servidora Pública del Poder Legislativo o Judicial.
- VI. Se trate de actos u omisiones, que posiblemente constituyan faltas administrativas, en términos de las disposiciones en la materia.

Artículo 33. Las quejas o denuncias que reciba el Comité de Ética se concluirán únicamente bajo los siguientes supuestos:

- a) Con el turno a la Dirección General de Investigación, en caso de configurarse una probable falta administrativa de las contempladas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.



- b) Con el cumplimiento de los puntos conciliatorios.
- c) Con la determinación de llevar a cabo medidas preventivas.
- d) Con la declaración de improcedencia
- e) Por desistimiento del denunciante
- f) Con la inasistencia del denunciante a la comparecencia donde manifieste si se ha dado cumplimiento o no al acuerdo de conciliación, sin causa justificada.
- g) Cuando el Comité declare la incompetencia de la denuncia.
- h) Mediante la emisión de observaciones y recomendaciones.

Artículo 34. El plazo máximo para que el Comité de Ética concluya las quejas o denuncias será de sesenta días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a su recepción y podrá extenderse en los siguientes casos:

- I. De caso fortuito o fuerza mayor
- II. De extrema urgencia
- III. Cuando el Comité de Ética aún no se encuentre instalado derivado de la elección de éste.

CAPITULO OCTAVO DE LAS SANCIONES

Artículo 35. El incumplimiento al Código de Conducta y Reglas de Integridad, está sujeto a penalidades que van desde un apercibimiento verbal o escrito, hasta pérdida de la relación laboral, establecidas en la normatividad aplicable.

Artículo 36. La Secretaría de la Contraloría es la vía para investigar y resolver administrativamente conductas de violencia laboral, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 37. La Secretaría de la Contraloría fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

Artículo 38. En todo lo no previsto en el Presente Protocolo se observará lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, el Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México y los Lineamientos Generales para Establecer las bases de la Integración, Organización, Atribuciones y Funcionamiento de los Comités de ética de las Dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos Auxiliares del Estado de México.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente de su aprobación por el Comité de Ética del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.

SEGUNDO. Publíquese el presente Protocolo en el sitio electrónico oficial del TESVG.

TERCERO. A partir de la entrada en vigor de este Protocolo, queda sin efecto el Procedimiento para la Atención de Quejas contra Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral y Conductas de Discriminación, de fecha marzo 2021.

CUARTO. El presente protocolo fue aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética, celebrada a los catorce días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

LIC. LUIS ENRIQUE GONZÁLEZ BAEZA
DIRECTOR GENERAL DEL
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO