

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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

El Arq. Alejandro Mojica Salgado, Rector de la Universidad Tecnológica del Sur el Estado de México, y Presidente 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, en su Séptima Sesión Ordinaria celebrada el diecisiete de marzo del dos mil veinte, 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”.

Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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 Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México impulsa para su cumplimiento, la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad 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:

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 las 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;

Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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 Igualdad Laboral y No Discriminación, que la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México, deberá contar con los presentes lineamientos.

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

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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 Rector, el Patronato Universitario, los directores de carrera, Jefes de Departamento.

V. **Comunidad universitaria:** Autoridades, funcionarios, profesores, alumnos y empleados.

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

VII. **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 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.

VIII. **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.

IX. **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.

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

XI. **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

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. 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.

XIII. 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.

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

XV. 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.

XVI. 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.

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

XVIII. 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.

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

XX. 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.

XXI. Violencia de género: Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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;
- 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 GENERO 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;

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

- 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;
- 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;

Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

- III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y
- IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

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 para la Igualdad Laboral y no Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México, 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.

Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México

“2020. Año de Laura Méndez de cuenca, emblema de la Mujer Mexiquense”.

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.

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

Artículo 10.- El Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México, articulará 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;
- V. 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

Subsecretaría de Educación Superior y Normal
Dirección General de Educación Superior
Universidad Tecnológica del Sur del Estado de México

