

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

**MTRO. ENRIQUE MENDOZA VELÁZQUEZ, EN MI CARÁCTER DE DIRECTOR DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA DEL ESTADO DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 12 FRACCIONES II, XXIV Y XXIX DEL DECRETO DE CREACIÓN, ASÍ COMO LAS FUNCIONES PREVISTAS EN EL MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN, Y**

### CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional, establece que las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de la misma, deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley;

Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "  
da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;

Que es necesario establecer un Protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés de las dependencias y organismos, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

Que conforme al 7o. y 8o. Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que el Estado Mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del Protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal;

Que el 9 de marzo de 2016, se suscribió el Convenio de Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se contempla el compromiso de definir conjuntamente, Protocolos en materia de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo de las instituciones públicas;

Que en ese contexto, el 31 de agosto de 2016, se estableció una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, a fin de brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, y

Que el 10 de mayo de 2018, se publicó en el Diario Oficial, "Gaceta del Gobierno", el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, con el propósito de establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, a fin de contar con directrices para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Que la Ley Federal del Trabajo, establece que las normas del trabajo tienden a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendiendo por este, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos; se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores frente al patrón, 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, y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Que el CONALEP Estado de México reconoce la necesidad de disponer de herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación para la aplicación de sanciones, de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en los planteles y unidades administrativas, en el marco de la protección a los derechos humanos; por lo que he tenido a bien emitir el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL CONALEP ESTADO DE MÉXICO**

### **Capítulo I Generalidades**

1. El presente Protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homologada y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como el hostigamiento laboral y la discriminación, en los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México.

2. La legislación que sustenta este Protocolo, es:

#### **Internacional**

##### Sistema Universal

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ❖ Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ❖ Conferencias mundiales sobre la mujer:

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- ✓ Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y Social de la Mujer.
  - ✓ Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
  - ✓ Tercera Conferencia Mundial de la Mujer.
  - ✓ Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
  - ✓ Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- ❖ Relatoría Especial sobre Violencia contra la Mujer: sus causas y consecuencias.
- ❖ Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- ❖ Consensos Regionales:
  - ✓ De Santo Domingo.
  - ✓ De México.
- ❖ Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- ❖ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
  - ✓ Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. (Número 100).
  - ✓ Convenio, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (Número 111).
- ❖ Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ❖ Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
- ❖ Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- ❖ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ❖ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

#### Sistema Interamericano.

- ❖ Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José".
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará".
- ❖ Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al estado mexicano.
  - ✓ Primer Informe Hemisférico de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia



- "2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante " contra la Mujer; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, 2008.
- ✓ Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará, 2012.
  - ❖ Recomendaciones generales y específicas al Gobierno de México por parte del MESECVI. "Respuestas al Cuestionario/Informe de País/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)", 2006.

### Nacional.

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley Federal del Trabajo.
- ❖ 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.
- ❖ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- ❖ Código Penal Federal.
- ❖ Norma Mexicana NMXR-025-SCFI- 2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ❖ Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018.
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- ❖ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, 2013-2015.
- ❖ Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ❖ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 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 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.
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- ❖ Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- ❖ Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres 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.
- ❖ 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, 2013-2017.

3. Para asegurar la adecuada atención de las víctimas del hostigamiento y acoso sexual, se señalan las principales características:

- a. Incapacidad para el afrontamiento.
- b. El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- c. Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- d. La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- e. Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

4. Resulta de trascendental importancia, atender las siguientes consideraciones generales, en los casos de hostigamiento y acoso sexual:

- a. El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas que ocurren frecuentemente y afectan a muchas personas, en su mayoría a mujeres.
- b. Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual.
- c. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.
- d. El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.
- e. El acoso sexual opera en el trabajo de manera horizontal es decir entre personas de jerarquías homólogas o de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada, mientras que en diferentes espacios como escuelas, familia, transporte público y en la calle, entre otras, se traduce en un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
- f. Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento.

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- g. Los "piropos", cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
- h. Frecuentemente, no se les cree a las mujeres que denuncian, exponiéndolas, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos, a ser despedidas.

5. Son objetivos del presente Protocolo:

- a. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- b. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes, a la presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.
- c. Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicie el acceso a la justicia.
- d. Señalar las vías e instancias competentes al interior de los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.
- e. Contar con registros de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

6. La aplicación del presente Protocolo, deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el CONALEP Estado de México, debe observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral o administrativa.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma, la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

7. Los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "  
sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio que brinde el CONALEP Estado de México

8. La información que se obtenga, genere o resguarde por los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivo y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, tendrá el carácter de información confidencial, para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas; así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

9. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a. 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;
- b. Acuerdo: al Acuerdo del Ejecutivo del Estado, publicado en la Gaceta del Gobierno el 30 de noviembre de 2015, mediante el cual se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, y sus respectivas actualizaciones;
- c. Capacitación: El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- d. CEMyBS: Al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- e. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- f. **CONALEP Estado de México:** al Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de México;
- g. **CONAPRED:** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- h. **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- i. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la servidora pública o del servidor público, pueden afectar el desempeño imparcial y objetivo de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- j. **Comité:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONALEP Estado de México;
- k. **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 Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;
- l. **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;



- "2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "
- m. 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.
- n. Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, ~~actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;~~
- o. Hostigamiento: Es 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;
- p. 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, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva;
- q. Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres;
- r. Lineamientos: Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos, a través de los Comités de Ética y de Prevención de ~~Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo;~~
- s. Persona defensora institucional (Ombudsperson): responsable de orientar y acompañar a la presunta víctima de hostigamiento laboral o discriminación; así como de desarrollar las funciones previstas en su nombramiento, en este Protocolo y en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México;
- t. Órgano interno de control: La unidad administrativa del CONALEP Estado de México, encargada de la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas; así como de observar el cumplimiento de las normas jurídicas, los programas y la mejora permanente de los procesos de trabajo; asimismo, atender las denuncias e instrumentar y resolver los procedimientos administrativos de su competencia;
- u. Persona consejera: La persona designada en términos del numeral 14, que orientará y acompañará a la presunta víctima en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- v. Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el CONALEP Estado de México;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- w. **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- x. **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés del CONALEP Estado de México;
- y. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación;
- z. **Primer contacto:** El momento dentro del CONALEP Estado de México, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en las que se puede atender su caso;
- aa. **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación del CONALEP Estado de México;
- bb. **Protocolo Estatal:** al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 10 de mayo de 2018 y su actualización;
- cc. **Queja:** a la manifestación de hechos presuntamente irregulares, que se hacen del conocimiento del CONALEP Estado de México, a través de los medios previstos en este Protocolo, por la presunta víctima, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, en los que se encuentren involucradas servidoras y servidores públicos del CONALEP Estado de México, en ejercicio de sus funciones;
- dd. **Registro:** El Registro de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el servicio público del CONALEP Estado de México, a cargo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONALEP Estado de México;
- ee. **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- ff. **Revictimización:** A la victimización secundaria o al conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de procuración de justicia, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida;
- gg. **Secretaría:** La Secretaría de la Contraloría Interna del Estado de México;
- hh. **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONALEP Estado de México;
- ii. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación; en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género, y
- jj. **Subcomité:** al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del CONALEP Estado de México, con las atribuciones previstas en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno, el 10 de mayo de 2018 y su actualización;
- 10.** En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la **NO REVICTIMIZACIÓN** y se deberán considerar los siguientes principios:
- a. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación;
  - b. Igualdad de género;
  - c. Confidencialidad;
  - d. Presunción de inocencia;
  - e. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - f. Prohibición de represalias;
  - g. Integridad personal;
  - h. Debida diligencia, y
  - i. Pro persona.
- 11.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones dentro del CONALEP Estado de México, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

Entre otras acciones de naturaleza análoga, la persona servidora pública, en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, deberá abstenerse de hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado, compañeros de trabajo o superiores.

**12.** Cualquier persona podrá presentar quejas y denuncias en términos del presente Protocolo, por hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación; que sea atribuible al personal del CONALEP Estado de México.

**13.** Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, y las correlativas estatales.

**14.** Corresponde a la Unidad Jurídica, la interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo, observando los ordenamientos jurídicos de la materia, a petición del Comité, quien también podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto, de la CONAVIM, de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, del CEMyBS y de los organismos de similar naturaleza.

**15.** La observancia del presente Protocolo, corresponde al Comité, a través de la Persona Consejera y del Subcomité, tratándose de hostigamiento sexual y acoso sexual; a través de la persona defensora institucional (Ombudsperson), tratándose de hostigamiento laboral y discriminación; al órgano interno de control; en su caso, a la Secretaría y al Tribunal de Justicia Administrativa en el ámbito de sus atribuciones.

**16.** El Comité promoverá y vigilará la observancia del Protocolo.

**17.** Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación; serán conducidas por los responsables en términos del Protocolo, de manera que la Presunta víctima no sufra un mayor agravio.



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

**Capítulo II**  
**Prevención de conductas de Hostigamiento sexual,**  
**acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación**  
**en el CONALEP Estado de México**

**Sección Primera**  
**Acciones Específicas de Prevención**

18. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el CONALEP Estado de México, se realizarán al menos las siguientes acciones:

- a. Las personas servidoras públicas, comenzando por los titulares de los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, adoptarán un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación; en adhesión al comunicado que el Director General, emita a través de los medios institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de ello;
- b. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación;
- c. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
- d. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación;
- e. Contar con el número necesario de Personas consejeras para la atención de primer contacto;
- f. Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;
- g. Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación;
- h. Proporcionar a la Persona consejera, los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- i. Proporcionar a la persona defensora institucional (Ombudsperson), los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de hostigamiento laboral y discriminación;
- j. Difundir que el Instituto lleva un registro de las Personas consejeras en activo y propicia la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

19. La Subdirección de Administración y Finanzas del CONALEP Estado de México, a través de la Coordinación de Recursos Humanos, dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, y hará público el reporte periódico de resultados de éstas.

### **Sección Segunda** **Persona consejera**

20. Los titulares de los planteles y de las unidades administrativas de la Dirección General, designarán por escrito, entre las personas servidoras públicas del CONALEP Estado de México, a quienes se desempeñarán como Personas consejeras.

21. El Comité gestionará ante la Coordinación de Recursos Humanos y la Unidad de Innovación y Tecnologías de la Información, la actualización del directorio de personas consejeras; a fin de que se publique en los medios electrónicos del CONALEP Estado de México.

22. La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, ante el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como ante las autoridades competentes.

23. La Dirección General proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de las funciones de la Persona consejera.

24. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 33, en un plazo de 12 meses, contados a partir de la publicación del Protocolo, así como procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- c. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- h. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

25. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
- b. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual; en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- c. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Subcomité o Comité según corresponda, o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d. ~~Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;~~
- e. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Dirección General para actuar en determinado sentido, siempre dentro del marco legal aplicable;
- f. Informar por escrito al Órgano interno de control, al Instituto, a la CONAVIM o a la Comisión de Derechos Humanos, cuando el Comité o alguna persona servidora pública se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- h. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al Secretario Ejecutivo del Comité y/o al Órgano interno de control, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima, se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- j. Registrar las quejas y/o denuncias, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine el Comité;
- k. Dar seguimiento ante el Comité, respecto al desahogo y atención de las quejas o denuncias previstas en el Protocolo.

**26.** Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto o la instancia estatal correspondiente.

**27.** El CEMyBS proporcionará capacitación y sensibilización a las personas servidoras públicas, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto realice el CONALEP Estado de México, ante instancia distinta.

**28.** En la selección inicial de las Personas consejeras, se preferirá a quienes cumplan al menos 6 de las siguientes características, además de las funciones propias de su cargo o nombramiento laboral:

- a. Conocimientos en perspectiva de género.
- b. Capacidad de escucha activa;
- c. Empatía;
- d. Sensibilidad en perspectiva de género;
- e. Capacidad para la toma de decisiones;
- f. Capacidad para trabajar en equipo;
- g. Capacidad de negociación y manejo de conflictos;
- h. Habilidad para la comunicación efectiva y asertiva; y
- i. Capacidad analítica.

### **Sección Tercera**

#### **Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**29.** Se conforma por tres integrantes del Comité, que cumplan las características siguientes:

- a. Título profesional de licenciatura en derecho;
- b. Conocimientos en perspectiva de género;
- c. Capacidad de escucha activa;
- d. Empatía;
- e. Sensibilidad en perspectiva de género;
- f. Capacidad para la toma de decisiones;

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- g. Capacidad para trabajar en equipo;
- h. Capacidad de negociación y manejo de conflictos;
- i. Habilidad para la comunicación efectiva y asertiva; y
- j. Capacidad analítica.

30. Sus funciones se encuentran previstas en el Protocolo Estatal.

### **Sección Cuarta** **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

31. La Subdirección de Administración y Finanzas del CONALEP Estado de México, deberá incluir en su programa anual de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

32. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el CONALEP Estado de México, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el instituto o la instancia estatal correspondiente, o derivar de los cursos que oferten estos.

33. El Instituto, con la intervención de otras instancias, describe las capacidades profesionales o competencias que son materia de Certificación y otorga la Certificación correspondiente.

### **Capítulo III** **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación**

#### **Sección Primera** **Vías e instancias competentes**

34. La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las siguientes instancias, eligiendo la que estime más adecuada a sus intereses.

- a. Subcomité, a través de la Persona consejera, tratándose de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- b. Comité, a través de la Persona defensora institucional (Ombudsman), tratándose de hostigamiento laboral y discriminación.
- c. Subcomité;
- d. Comité;
- e. Órgano interno de control;
- f. Secretaría de la Contraloría;



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

g. Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

35. La Presunta víctima podrá acudir a la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias a las que puede acudir para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y a la Persona defensora institucional (Ombudsman), para casos de hostigamiento laboral y discriminación; y/o presentar su queja o denuncia en el correo electrónico: [noviolencialaboral@conalepmex.edu.mx](mailto:noviolencialaboral@conalepmex.edu.mx)

36. La Persona consejera y la Persona defensora institucional (Ombudsperson), podrán auxiliar a la Presunta víctima, en la narrativa de los hechos, para que la queja o denuncia conste por escrito y se encuentre firmada.

**Sección Segunda**  
**Atención especializada**

37. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera o la Persona defensora institucional (Ombudsperson), deberán identificar si la Presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

38. En el caso anterior, el CONALEP Estado de México, podrá otorgar la atención especializada a la Presunta víctima, a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes

39. La Persona consejera podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, siempre que cuente con al menos una certificación y lo autorice por escrito la Presunta víctima.

40. La Persona consejera y la Persona defensora institucional (Ombudsperson), garantizarán a la Presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que les proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realicen en su intervención, asesoría y acompañamiento.

41. La Persona consejera y la Persona defensora institucional (Ombudsperson), según corresponda conforme a lo previsto en el numeral 15, harán del conocimiento del Subcomité o del Comité, la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y darán seguimiento de su atención ante éste último.

42. La Persona consejera y la Persona defensora institucional (Ombudsperson), según corresponda conforme a lo previsto en el numeral 15, verificarán que la queja



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "  
y/o denuncia, contenga el nombre y el domicilio o la dirección electrónica para recibir informes, un breve relato de los hechos, los datos de la persona servidora pública involucrada y en su caso, los medios probatorios de la conducta, entre éstos, los de al menos un tercero que haya conocido de los hechos. De estar completa, turnarán, a la Secretaría Ejecutiva del Comité, y tratándose de hostigamiento sexual o acoso sexual, al Subcomité.

43. Si el asunto no corresponde a una queja y/o denuncia sobre hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, la Persona consejera o la Persona defensora institucional (Ombudsperson), según corresponda, orientarán a la presunta víctima para que la presente ante el órgano de control interno, la Secretaría, el Tribunal de Justicia Administrativa o la instancia respectiva.

#### **Capítulo IV** **Investigación y sanción del hostigamiento sexual,** **acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación**

##### **Sección Primera** **Substanciación ante el Comité**

44. Los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo siguiente:

- a. Cualquier persona puede presentar ante el Comité, una queja y/o denuncia por presuntas conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.
- b. El Comité también podrá establecer medios electrónicos para la presentación de una queja y/o denuncia.
- c. El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una queja y/o denuncia sobre hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, y del o los terceros a los que les consten los hechos.
- d. Recibida una queja y/o denuncia sobre hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, el Comité le asignará un número de folio de registro, el cual será único y consecutivo.
- e. Por única vez y en el supuesto de que la Secretaría Ejecutiva del Comité o el Subcomité, requieran de más información que describa circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos contenidos en la queja o denuncia; lo harán del conocimiento de quien la presentó, para que se atienda en un



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante " término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que se requiera al interesado.

De no contar con respuesta por parte del interesado, el expediente se archivará como concluido.

- f. La Secretaría Ejecutiva o el Subcomité según corresponda conforme a lo previsto en el numeral 34, enviará por correo electrónico a quien haya presentado la queja o denuncia, el número de folio asignado, la fecha y hora de la recepción, así como la relación sucinta del trámite que se dará conforme al Protocolo.
- g. La presentación de la queja y/o denuncia, no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir una determinada actuación del Comité, más allá de lo previsto en el Protocolo.
- h. La persona servidora pública, está obligada a apoyar a los miembros del Comité y proporcionarles los documentos e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.
- i. De considerar el Comité, que existe presunto incumplimiento al Acuerdo, lo turnará a una Comisión Revisora de Quejas y Denuncias, que se integrará por número impar y atenderá por turno; la que podrá entrevistar a la persona servidora pública señalada como presunta responsable y de estimarlo necesario, también a los testigos y a la Presunta víctima o a quien presentó la denuncia.

~~La información que derive de las entrevistas deberá constar por escrito y estará sujeta a estricta confidencialidad.~~

- j. Cuando los hechos narrados en una queja y/o denuncia no versen sobre acoso sexual u hostigamiento sexual y afecten únicamente a la persona que la presentó, los miembros del Comité comisionados para su atención, podrán exhortar a una conciliación entre las partes involucradas, en apego a los principios y valores contenidos en el Acuerdo.


En el caso de que la conciliación no sea procedente, se continuará con el procedimiento establecido.

- k. La Presidencia del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "  
sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas, siempre con la anuencia de la Presunta víctima.

- I. La atención de la denuncia deberá concluirse por el Comité, dentro del plazo máximo de un mes contado a partir de que se califique como probable incumplimiento, sin que ello sea obstáculo para que la Presunta víctima acuda a otras instancias.
  - m. La Comisión Revisora de Quejas y Denuncias, presentará al Comité sus conclusiones.
  - n. El Comité acordará a través de la Secretaría Ejecutiva, remitir a la Unidad Jurídica, las conclusiones que consideren la existencia de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, para que en el ámbito de sus atribuciones, determine lo procedente y a la víctima, para que, de ser su interés, proceda ante instancias externas.
  - o. El Comité formulará observaciones y recomendaciones en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, que hará del conocimiento de:
    - I. La persona servidora pública considerada como responsable, exhortándola a cesar de inmediato las hostilidades;
    - ii. El superior jerárquico de la anterior, para que en el ámbito de sus atribuciones, emita las medidas de protección a la víctima;
    - III. La Persona consejera o de la persona defensora institucional (Ombudsman), de haber intervenido en la atención, para que, en su caso, den el acompañamiento correspondiente.
45. El Comité dará vista al Órgano interno de control, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

### **Sección Segunda** **Investigación ante el Órgano interno de control**

46. El Órgano interno de control, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.
47. En caso de que, de la vista que el Comité haga al Órgano interno de control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
- 



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

48. El Órgano interno de control llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.

### **Sección Tercera**

#### **Investigación ante la Unidad Jurídica**

49. La Unidad Jurídica del CONALEP Estado de México, acordará el inicio de la investigación laboral correspondiente, a partir de la vista que realice el Comité en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral o discriminación; de que conforme a la normatividad establecida, los titulares de los planteles o de las unidades administrativas, lo hagan de su conocimiento o de que lo instruya el Director General.

50. La Unidad Jurídica, podrá solicitar información que estime necesaria, así como la presentación de la Presunta víctima, para allegarse de elementos adicionales, en relación a circunstancias de tiempo, modo y lugar, conforme a lo establecido en las disposiciones aplicables.

51. La Unidad Jurídica llevará a cabo la investigación laboral, en términos de la normatividad interna y conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, en torno a los casos de incumplimiento de obligaciones laborales que deriven de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.

### **Sección Cuarta**

#### **Sanciones del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Hostigamiento laboral y Discriminación**

52. El Órgano interno de control fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

53. La Unidad Jurídica impondrá las sanciones laborales previstas en los ordenamientos que regulan la relación de trabajo con las personas servidoras públicas, que podrán consistir en suspensión o rescisión de la relación laboral, según la gravedad del caso.

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

## Capítulo V

### Registro de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación

54. El Comité llevará un Registro de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

55. El Comité elaborará un informe anual sobre quejas y denuncias de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el CONALEP Estado de México, que deberá presentar al titular del Organismo, para las acciones pertinentes y publicar en el portal institucional, así como en los sistemas a que obligue la ley.

56. La publicación de los informes, observará el cumplimiento a las disposiciones legales en materia de transparencia y acceso a la información pública y protección de datos personales.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación en el CONALEP Estado de México, entrará en vigor el día de su publicación en la Normateca.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo se hará con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al CONALEP Estado de México, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, los planteles y unidades administrativas del CONALEP Estado de México, a través de elección por votación secreta mayoritaria de sus integrantes, designarán a las servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán esa función en tanto no existan otras certificadas en las áreas respectivas, conforme a lo previsto en el numeral 24 y 33 del Protocolo.



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

En ningún caso podrán ser elegidas como Personas consejeras, aquellas de quienes exista algún indicio razonable de responsabilidad, respecto a un señalamiento formal o informal por hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral o discriminación.

**CUARTO.** La Persona defensora institucional (Ombudsperson) del CONALEP Estado de México, informará al Comité, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a. Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia", a que se refiere el numeral 10 del presente Protocolo.
- b. Formulación de la convocatoria al personal del CONALEP Estado de México, para la votación por plantel y unidad administrativa, de las que resulten las personas que se desempeñarán como Personas consejeras;
- c. Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional.

**QUINTO.** El Subcomité, informará al Comité de Ética y Prevención de Conflictos, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre la publicación en el portal del CONALEP Estado de México, de información respecto:

- a. Instancias que ofrecen asesoría especializada en relación a la aplicación del Protocolo.
- b. Capacidades profesionales y las competencias que deben acreditar las Personas consejeras.

**SEXTO.** La Subdirección de Administración y Finanzas, a través de la Coordinación de Recursos Humanos, informará al Comité, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre la publicación en el portal del CONALEP Estado de México, respecto de:

- a. Cursos en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación, para la sensibilización, capacitación o formación del personal.

"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante "

- b. De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación.

Se expide en Cuautitlán Izcalli, México a los 21 días del mes de mayo de 2018.

**ATENTAMENTE**

  
**MTR. ENRIQUE MENDOZA VELÁZQUEZ**  
**DIRECTOR GENERAL**