



"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México".

**"PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA  
INSTITUCIONAL Y LABORAL".**

**APROBADA EL 01 DE JUNIO DE 2023**

**DURANTE LA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL AÑO 2023 DEL  
COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO  
DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA  
INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER  
DE TOLUCA.**



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

## CAPÍTULO I

### GENERALIDADES

- I. El presente protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de prevención y el establecimiento de los procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, así como la discriminación y la violencia institucional y laboral en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- II. Son objetivos del presente protocolo:
  - Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual, discriminación o violencia institucional y laboral en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
  - Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual, discriminación o violencia institucional y laboral que propicien el acceso a la justicia.
  - Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento y acoso sexual.
  - Contar con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, discriminación o violencia institucional y laboral en el Instituto, que permita su análisis e implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.



"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México".

- III. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

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.

- IV. El protocolo será aplicable para las servidoras y los servidores públicos siguientes:

- a. Personal de base y/o sindicalizado.
- b. Personal de confianza.
- c. Personal por honorarios.
- d. Personal por tiempo u obra determinada.

- V. La observancia del presente Protocolo corresponde a todas las áreas administrativas del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca a través de su Órgano Interno de Control.

- VI. En la aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no revictimización, considerando los siguientes principios:

- a) Igualdad de género.
- b) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual, discriminación o violencia institucional y laboral.
- c) Confidencialidad.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

- f) Prohibición de represalias.
- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia, y
- i) Principio pro-persona

## CAPÍTULO II

### DE LOS FINES DEL PROTOCOLO

#### LOS OBJETIVOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

- Prevenir las conductas de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y violencia institucional y laboral.
- Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, discriminación y violencia institucional y laboral.
- Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas.
- Contar con guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y violencia institucional y laboral.
- Garantizar una atención de calidad sin revictimizar.
- Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas.
- Promover un ambiente laboral de “Cero Tolerancia” hacia este tipo de prácticas.
- Contar con un registro casos de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y violencia institucional y laboral para analizarlos e





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

implementar acciones o políticas públicas que los inhiban y erradiquen, y para realizar acciones de prevención.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES**

Las autoridades y dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:

- I. El Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- II. La Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- III. La o el Ombudsperson del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- IV. La dependencia y/o unidad administrativa, servidora o servidor públicos, o cualquier otra persona que por recomendación de la persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia Género del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca o su Ombudsperson considere que puede brindar asistencia jurídica, psicológica o cualquiera que la víctima pudiera necesitar.
- V. Para los casos de discriminación, violencia institucional y laboral la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

Las instancias encargadas de la atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación y violencia institucional y laboral deberán generar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

Las autoridades administrativas competentes deberán incorporar la perspectiva de género, enfoque intercultural, enfoque interseccional y el enfoque de derechos humanos en la prevención, atención, investigación y sanción de los casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación o violencia institucional y laboral.

Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares. Generarán las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación o violencia institucional y laboral, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

Se consideran omisiones de las autoridades y dependencias administrativas responsables las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación o violencia institucional y laboral en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación o violencia institucional y laboral por complicidad con la persona que perpetra la falta.
- c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.



"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México".

## CAPÍTULO IV

### DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. Las injurias sexistas, las agresiones, los machismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas. El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa mas no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda al favor sexual bajo presión.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

## CAPÍTULO V

### **PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA, ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

Dado que el acoso y hostigamiento sexual impactan negativamente el clima laboral, se requiere un trabajo institucional pertinente y acorde a las características tanto de la administración pública como del funcionariado público. Por lo cual se emprenderán acciones enfocadas en la sensibilización, así como la supervisión y control.

Aunado a lo anterior, el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca deberá realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual:

- I. Asumir, por conducto de sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento.
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual. Realizar campañas de difusión permanentes para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, al interior.
- III. Garantizar al personal, que la denuncia de hostigamiento y acoso sexual no constituirá una causa de despido o limitante para continuar con el desempeño de su cargo dentro del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

## CAPÍTULO VI

### PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El procedimiento para recepción de quejas por parte del Órgano Interno de Control se realizará conforme a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad, lealtad y eficiencia; además se buscará que se realice con base en las siguientes características:

- Se trate con confidencialidad, seriedad y en los plazos establecidos.
- Sea manejado de manera sensible, imparcial y transparente.
- Este escrito de manera clara y sea accesible para todo el funcionariado público.
- Garantice un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se base en principios de justicia y en el debido proceso.
- Sea administrado por personal capacitado.
- Ofrezca una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.
- Asegure que ninguna persona trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- Se revise periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

### PRIMER CONTACTO

El primer contacto para la atención de la presunta víctima será la persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género, la cual deberá tener experiencia laboral en la materia, con ética y responsabilidad, así como conocimientos en materia derechos humanos,



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”. perspectiva de género y violencia de género, contar con la capacidad de comunicar respeto y empatía con la persona víctima.

La persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género, podrá dentro de sus funciones recibir o generar la denuncia misma que será turnada al Órgano Interno de Control, así como brindar acompañamiento a la víctima en el proceso correspondiente.

En caso de que la presunta víctima acuda en primera instancia al Órgano Interno de Control del Instituto, por conducto de su Titular deberá hacer de conocimiento el presente protocolo a la presunta víctima y turnarla con persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género para que le brinde la atención y asesoría necesaria; una vez finalizada esta atención de ser procedente se continuará con la denuncia, en los términos del capítulo correspondiente.

La persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género deberá de dar parte a la persona Ombudsperson del Instituto a efectos que esta o este verifiquen el correcto cumplimiento del presente protocolo y la asesoren en todo momento.

### **ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

Para brindar una atención integral a la presunta víctima se canalizará con los medios institucionales disponibles, de atención jurídica y psicológica. Se establecerán acuerdos para la atención psicológica gratuita a través del DIF Municipal, y demás instancias que se consideren pertinentes.

Vías externas: el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca podrá solicitar el apoyo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”. México, con el objetivo de canalizar para su atención psicológica, jurídica, de trabajo social a la presunta víctima.

## DE LA INVESTIGACIÓN

Los procedimientos de investigación de casos de acoso y hostigamiento sexual deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora. No se generará actuación institucional alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual.

Podrán presentar denuncia por acoso u hostigamiento sexual según sea el caso:

- a) Cualquier persona que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de una servidora o servidor públicos del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- b) De manera indirecta la persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género con previo consentimiento de esta.
- c) De manera indirecta la o el Ombudsperson del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca con previo consentimiento de esta.
- d) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.
- e) Lo anterior sin menoscabo de iniciar por oficio La investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

Las denuncias podrán ser anónimas. En su caso, las autoridades investigadoras deberán garantizar, proteger y mantener el carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones.

Las autoridades investigadoras establecerán áreas de fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar denuncias por presuntas faltas administrativas, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley.

La denuncia deberá contener como mínimo los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad por la comisión de faltas administrativas. Dicha denuncia podrá ser presentada por escrito ante las autoridades investigadoras o de manera electrónica a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las mismas, lo anterior sin menoscabo de la plataforma digital que determine, para tal efecto, el Sistema Estatal y Municipal Anticorrupción

Durante el desarrollo del procedimiento de investigación las autoridades competentes serán responsables de:

- I. Observar los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material y respeto a los derechos humanos.
- II. Realizar con oportunidad, exhaustividad y eficiencia la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.
- III. Incorporar a sus investigaciones, las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que observen las mejores prácticas internacionales.
- IV. Cooperar con las autoridades nacionales como internacionales a fin de fortalecer los procedimientos de investigación, compartir





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

las mejores prácticas internacionales y combatir de manera efectiva la corrupción.

Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de acoso sexual o bien de hostigamiento sexual, el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca a través del Órgano Interno de Control en coordinación con la persona Titular de la Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género y la o el Ombudsperson del Instituto, podrán implementar las medidas provisionales que considere pertinentes para salvaguardar los derechos humanos y laborales de las personas que se encuentren involucradas en los actos.

## CAPÍTULO VII

### DE LAS SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Conforme a lo establecido en los artículos 3 fracción XIV, 13, 14, 59 y 60, 82, 84, 88, 91, 195, 208 Y 211 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, el hostigamiento y acoso sexual son catalogadas como faltas administrativas graves y su sanción corresponde al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

Las sanciones administrativas por la comisión de faltas administrativas graves que imponga el Tribunal de Justicia Administrativa a los servidores públicos, derivadas de los procedimientos correspondientes, consistirán en:

- I. Suspensión del empleo, cargo o comisión, sin goce de sueldo por un periodo no menor de treinta ni mayor a noventa días naturales.
- II. Destitución del empleo, cargo o comisión.



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

- III. Sanción económica.
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Para la imposición de las sanciones se deberán considerar los elementos siguientes:

- I. El empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta.
- II. Los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones.
- III. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio.
- IV. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público.
- V. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución.
- VI. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.
- VII. El monto del beneficio derivado de la infracción que haya obtenido el responsable.

A juicio del Tribunal de Justicia Administrativa, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la falta administrativa.

El procedimiento administrativo relacionado con faltas administrativas graves o faltas de particulares se desarrollará de conformidad con lo siguiente:

Las autoridades substanciadoras deberán observar lo dispuesto en las fracciones I a la VII del artículo 194 de la Ley de Responsabilidades



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.  
Administrativas del Estado de México y Municipios, posteriormente procederán en los siguientes términos:

- I. Dentro de los tres días hábiles siguientes de haber concluido la audiencia inicial, la autoridad substanciadora deberá, bajo su responsabilidad, enviar al Tribunal, los autos originales del expediente, así como notificar a las partes la fecha de su envío, indicando el domicilio del Tribunal encargado de la resolución del asunto.
- II. Cuando el Tribunal reciba el expediente, bajo su más estricta responsabilidad, deberá verificar que la falta descrita en el informe de presunta responsabilidad administrativa sea de las consideradas como graves. En caso de no serlo, fundando y motivando debidamente su resolución, enviará el expediente respectivo a la autoridad substanciadora que corresponda para que continúe el procedimiento en términos de lo dispuesto en el artículo anterior. De igual forma, de advertir el Tribunal que los hechos descritos por la autoridad investigadora en el informe de presunta responsabilidad administrativa corresponden a la descripción de una falta grave diversa, le ordenará a ésta realice la reclasificación que corresponda, pudiendo señalar las directrices que considere pertinentes para su debida presentación, para lo cual le concederá un plazo de tres días hábiles.

En caso de que la autoridad investigadora se niegue a hacer la reclasificación, bajo su más estricta responsabilidad así lo hará del conocimiento del Tribunal fundando y motivando su proceder. En este caso, dicho Tribunal continuará con el procedimiento de responsabilidad administrativa.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

Una vez que el Tribunal haya determinado su competencia y en su caso, se haya solventado la reclasificación, deberá notificar personalmente a las partes sobre la recepción del expediente.

Cuando conste en autos que las partes han sido debidamente notificadas, dictará dentro de los quince días hábiles siguientes el acuerdo de admisión de pruebas que corresponda, donde deberá ordenar las diligencias necesarias para su preparación y desahogo.

- III. Concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y si no existieran diligencias pendientes para mejor proveer o más pruebas que desahogar, el Tribunal declarará abierto el periodo de alegatos por un término de cinco días hábiles comunes para las partes.
- IV. Una vez transcurrido el periodo de alegatos, el Tribunal, de oficio, declarará cerrada la instrucción y citará a las partes para oír la resolución que corresponda, la cual deberá dictarse en un plazo no mayor a treinta días hábiles, el cual podrá ampliarse por un término igual, cuando la complejidad del asunto así lo requiera debiendo fundar y motivar las causas para ello.
- V. La resolución, deberá notificarse personalmente al servidor público o particular, según corresponda. En su caso, se notificará a los denunciados únicamente para su conocimiento y al jefe inmediato o al titular de la dependencia, municipio u organismo auxiliar, para los efectos de su ejecución, en un término que no exceda de diez días hábiles.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

## CAPÍTULO VIII

### DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL Y SUS SANCIONES

Estas conductas negativas son consideradas como tipo penales, específicamente en los artículos 211, 275, 279 y 282 del Código Penal del Estado de México, las mismas quedan definidas y sancionadas de la manera siguiente:

#### **Discriminación:**

En términos del artículo 1 fracción 3, de la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, 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;



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del **Reconocimiento** del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, trabajo o profesión, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o alguna otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato a las personas:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II. Niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o una prestación a la que tenga derecho;
- III. Repudie, desprecie, veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Si las conductas descritas en este artículo las realiza un servidor público, se aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo tiempo de la privación de la libertad impuesta. No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá por querrela.

### **Violencia Institucional:**

A quien en el ejercicio de la función pública dilate, obstaculice, niegue la debida atención o impida el goce y ejercicio de los derechos humanos de



"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México".  
las mujeres, así como su acceso a programas, acciones, recursos públicos y al disfrute de políticas públicas, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa.

### **Violencia laboral:**

A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa.

- I. Exija la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- II. Despida o coaccione, directa o indirectamente, para que renuncie, a una mujer por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- III. Impida a una mujer disfrutar la incapacidad por maternidad o enfermedad.
- IV. Autorice que una mujer durante el período del embarazo realice trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres.
- VI. Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia o a quien no le otorgue la licencia respectiva.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

- VII. Permita o tolere actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de alguna mujer en el centro de trabajo.

En términos de la legislación penal vigente para el Estado de México para los tipos penales de violencia institucional y laboral, no proceden sustituciones de la pena, suspensiones de la pena, suspensiones condicionales del proceso, criterios de oportunidad, indultos, perdón del ofendido, atenuantes de estado de emoción violenta y los mismos son imprescriptibles y sujetos de agravantes que incrementan sus penas.

## CAPÍTULO IX

### **PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA, ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

Dado que las conductas de discriminación, violencia institucional y laboral impactan negativamente el clima laboral, se requiere un trabajo institucional pertinente y acorde a las características tanto de la administración pública como del funcionariado público. Por lo cual se emprenderán acciones enfocadas en la sensibilización, así como la supervisión y control.

Aunado a lo anterior, el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca deberá realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual:

- I. Asumir, por conducto de sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de discriminación, violencia institucional y laboral, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento.

- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación, violencia institucional y laboral. Realizar campañas de difusión permanentes para prevenir y erradicar la discriminación, violencia institucional y laboral.
- III. Garantizar al personal, que la denuncia por hechos de discriminación, violencia institucional o laboral, no constituirá una causa de despido o limitante para continuar con el desempeño de su cargo dentro del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

## CAPÍTULO X

### PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL

En términos del artículo 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Miunicipios, las responsabilidades distintas a la administrativa, se desarrollarán autónomamente según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda, debiendo las autoridades que por sus funciones conozcan o reciban las denuncias, turnar éstas a quien deba conocer de ellas.

En concordancia con lo anterior, las quejas en materia de discriminación, violencia institucional y laboral, serán atendidas con el mismo procedimiento que las quejas por hostigamiento y acoso sexual, con excepción de su investigación y sanción.



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

Las presuntas víctimas de estas conductas recibirán la atención de Primer Contacto, Atención Especializada y acompañamiento de la o el Ombudsperson desde la recepción de la queja, formulación de la denuncia o querrela correspondiente, el turno de esta a la autoridad ministerial competente de su investigación, y su resolución por del Juzgado Penal competente.

Lo anterior sin perjuicio de que la víctima pueda formular su denuncia o querrela de manera personal ante la autoridad ministerial, para lo cual el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca seguirá brindando la atención de Primer Contacto, Atención Especializada y el acompañamiento de Ombudsperson.

## CAPÍTULO XI

### CONSECUENCIAS LABORALES

En términos del artículo 93 fracción XIX de la Ley del Trabajo de Los Servidores Públicos del Estado y Municipios, el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca podrá:

Rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el Instituto, cuando la servidora o el servidor públicos incurran en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.

En términos de la misma Ley, la servidora o servidor públicos podrán rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para ella o él cuando incurran alguno de sus superiores jerárquicos o personal directivo y/o sus representantes o compañeros de trabajo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos,



“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.  
actos de violencia laboral entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral, en contra del servidor público, su cónyuge, concubina o concubinario, padres, hijos o hermanos.

Para los supuestos anteriores se procederá conforme al CAPITULO IX De la Rescisión de la Relación Laboral de la Ley del Trabajo de Los Servidores Públicos del Estado y Municipios, sin perjuicio de poder llevar a cabo las investigaciones y que se establezcan las sanciones en materia administrativa y penal correspondientes.

## CAPÍTULO XII

### MEDIDAS DE SEGURIDAD

A través de la Coordinación entre las diferentes instancias de gobierno, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de acoso y hostigamiento sexual al interior del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite el apoyo del personal administrativo.





“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”.

### CAPÍTULO XIII

#### **DEL COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.**

Corresponde al Comité el supervisar la implementación y pertinencia del presente Protocolo, así como revisar, validar y aprobar el mismo; proponiendo los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que éstos se apliquen y se mantengan vigentes.

#### **TRANSITORIOS**

- I. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.
- II. La Dirección General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca realizará la difusión del presente Protocolo hacia el personal del Instituto por los medios de comunicación que considere convenientes.
- III. La Dirección General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca realizará los Pronunciamientos de Cero Tolerancia ante el hostigamiento y acoso sexual, discriminación y violencia institucional y laboral; y los difundirá hacia el personal por los medios de comunicación que considere adecuados.