

GACETA MUNICIPAL

SEMANAL
DEL AYUNTAMIENTO DE TOLUCA 2025-2027

TOLUCA, MÉX. A 15 DE JUNIO DE 2026

Volumen VEINTIUNO

Año DOS

LA SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TOLUCA, ACORDE A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 91 FRACCIÓN XIII DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE MÉXICO; 7.84 Y 7.85 DEL CÓDIGO REGLAMENTARIO MUNICIPAL DE TOLUCA, PUBLICA LA PRESENTE GACETA CON EL SIGUIENTE:

CONTENIDO

	Pág.
1. Acuerdo de la Décima Sesión Extraordinaria de Cabildo del Ayuntamiento del Municipio de Toluca 2025-2027, celebrada el 12 de junio de 2026.	3
2. Documentos que emite el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca: ➤ Código de Conducta del Comité para establecer políticas de igualdad laboral, no discriminación, hostigamiento sexual y violencia institucional y laboral. ➤ Lineamientos de Operación del Comité para establecer políticas de igualdad laboral, no discriminación, hostigamiento sexual y violencia institucional y laboral. ➤ Política de Igualdad Laboral y no discriminación ➤ Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de discriminación, violencia institucional y laboral.	6

**ASUNTO ACORDADO EN LA
DÉCIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CABILDO
DEL AYUNTAMIENTO
DEL MUNICIPIO DE TOLUCA 2025-2027**

Asunto: Punto de acuerdo que presenta el Lcdo. Ricardo Moreno Bastida, Presidente Municipal Constitucional, atendiendo el oficio No. 200C1A000/168/2026, del **Organismo Público Descentralizado, por Servicio de Carácter Municipal, Denominado Agua y Saneamiento de Toluca**, para someter a consideración del Ayuntamiento, la propuesta de bonificación del 50% de descuento en derechos de conexión de agua potable, drenaje, alcantarillado de uso doméstico en la tarifa de interés social y popular "A", con vigencia del 15 de junio al 31 de julio de 2026, de acuerdo a los lineamientos y requisitos descritos en el oficio, lo anterior en términos de los 1, 4, 31, 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 31 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, 20 de la Ley de Ingresos de los Municipios del Estado de México para el ejercicio fiscal 2026, 31 y 129 del Código Financiero del Estado de México y Municipios.

Por **UNANIMIDAD** de votos, se aprobaron los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO. - Se aprueba por el Ayuntamiento de Toluca, la bonificación del 50% de descuento en derechos de conexión de agua potable, drenaje, alcantarillado de uso doméstico en la tarifa de interés social y popular "A", con vigencia del 15 de junio al 31 de julio de 2026, de conformidad a lo siguiente: - - - - -

LINEAMIENTOS

1. Será aplicable con vigencia a partir del 15 de junio al 31 de julio del año 2026.
2. Será aplicable a la incorporación del Padrón General de Usuarios.
3. Será aplicable en el pago de los derechos por los servicios de Suministro de Agua Potable, Drenaje, Alcantarillado.
4. Será aplicable únicamente a la toma de uso doméstico en la tarifa Interés Social y Popular "A".

5. Será aplicable únicamente a la toma principal sin incluir derivaciones.
6. Será aplicable para las regularizaciones y tomas nuevas.
7. Para el caso de regularizaciones se comenzará a facturar a partir del primer bimestre del 2026, una vez pagados los derechos de este, por los conceptos de Suministro de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado y en caso de tomas nuevas a partir de la instalación del servicio.
8. Se aplicará exclusivamente al beneficiario que acredite que habita el inmueble; por lo que, si el usuario es propietario de dos o más inmuebles en el Municipio de Toluca, el beneficio se aplicará únicamente al inmueble que habita, lo cual deberá acreditar fehacientemente.
9. Para acceder a este beneficio, el titular o el usuario, deberán realizar el trámite correspondiente de manera presencial.
10. La Dirección General del Organismo Público Descentralizado por Servicio de Carácter Municipal denominado Agua y Saneamiento de Toluca, a través de la Dirección de Comercialización, estará facultada para revocar los beneficios concedidos mediante el presente Acuerdo cuando se determine, de manera posterior, que el contribuyente declaró con falsedad, presentó documentación apócrifa o no cumplió con la regularización de sus obligaciones, debiendo cubrir el importe total respectivo en términos de la legislación fiscal estatal vigente.

REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO:

Para la contratación por parte de propietarios de inmuebles de los servicios de agua potable, drenaje y alcantarillado será necesario presentar:

- Identificación oficial vigente (copia simple)
- En caso de ser propiedad privada, recibo de pago predial del año actual al corriente (copia simple)
- Croquis de localización del predio
- Documento que acredite la propiedad o posesión del inmueble (original y copia simple)

PROPIEDAD PRIVADA	PROPIEDAD EJIDAL
• Escritura Pública • Resolución Judicial • Contrato de Compraventa	• Certificado Agrario • Cesión de Derechos • Constancia de Posesión

NOTA: Carta poder simple firmada por el otorgante, apoderado y dos testigos, adjuntando identificación oficial vigente de cada uno (en caso de No ser el titular)

TÉRMINOS Y CONDICIONES

No será procedente otorgar la condonación de referencia cuando:

- I. Exista alguna irregularidad o falsedad en los datos y/o documentación proporcionados.
- II. El solicitante no reúna alguno de los requisitos establecidos.

SEGUNDO. Publíquense estos acuerdos en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Toluca, Estado de México, Periódico Oficial del Gobierno Municipal. - - - - -

Documentos que emite el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca

- Código de Conducta del Comité para establecer políticas de igualdad laboral, no discriminación, hostigamiento sexual y violencia institucional y laboral.
- Lineamientos de Operación del Comité para establecer políticas de igualdad laboral, no discriminación, hostigamiento sexual y violencia institucional y laboral.
- Política de Igualdad Laboral y no discriminación
- Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de discriminación, violencia institucional y laboral.

" 2026 AÑO DEL HUMANISMO MEXICANO EN EL ESTADO DE MÉXICO."

Toluca, Estado de México a 08 de junio de 2026.

No. de oficio: 200F10000/1450/2026.

Asunto: **Solicitud de Publicación en Gaceta Municipal.**

MTRO. JUSTO NUÑEZ SKINFILL
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TOLUCA
P R E S E N T E

Con fundamento en los artículos 6 del Decreto número 83, por el que se expide la Ley que Crea al Organismo Público Descentralizado Denominado Instituto Municipal de la Mujer de la Toluca, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, el día 5 de septiembre de 2019 en relación con el artículo 12 fracción XVII del Reglamento Interno del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca; hago de su conocimiento que el pasado 28 de mayo de 2026, se celebró la Segunda Sesión Ordinaria 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

Por lo anterior, solicito de su valioso apoyo, para que los siguientes documentos, se **publiquen debidamente en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Toluca, Periódico Oficial del Gobierno Municipal** y con ello, entren en vigor.

1. CODIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, SEXUAL Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.
2. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, SEXUAL Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.
3. POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.
4. PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.

Para tal efecto, se adjuntan los documentos con anterioridad mencionados, en formato físico y digital (CD).

Sin otro particular por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un respetuoso saludo.

ATENTAMENTE

MTRA. CELIA VAZQUEZ GONZÁLEZ
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO
MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA



H. Ayuntamiento de Toluca

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 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 DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL 2025 – 2027.

En el Municipio de Toluca de Lerdo, Estado de México, del día veintiocho de mayo de dos mil veintiséis, siendo las diecisiete horas con cero minutos, se reúnen en las oficinas que ocupa la Sala de Juntas de la Dirección General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, ubicado en Calle Toluca, número 111, Colonia Sector Popular, Código Postal 50040, Toluca, Estado de México; la **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, en calidad de Presidenta del Comité; la **Lcda. Denise Placencia Guadarrama**, Coordinadora Integral de Atención a la Violencia de Género, en calidad de Vocal del Comité; la **Lcda. Griselda Ramírez Castañeda**, Titular de la Unidad Jurídica e Igualdad de Género, en calidad de Vocal del Comité; y el **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George**, Titular del Órgano Interno de Control, con la finalidad de llevar a cabo la **Segunda Sesión Ordinaria 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 de la Administración Pública Municipal 2025-2027**; con fundamento en los artículos 1, 2, 4, 5, 24 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5, 17, 24, 123 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 10, 11, 13, 14, 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 6, 9, 10, 12, 13 fracción I, 17, 18 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; 54, 86, fracción VII, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios; 1, 2, 4, 5, 7, 7 ter, 8, 9 de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar la Discriminación en el Estado de México; 2 fracción I, 3, 16, 17, 59, 60 y 82 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios; y 16 fracción XVIII del Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Por lo que la presente se desarrollará conforme al siguiente:

ORDEN DEL DÍA:

1. Pase de Lista de Asistencia y verificación del Quórum Legal para sesionar;
2. Lectura y, en su caso, aprobación del Orden del Día;
3. Actualización y nombramiento del Secretario Técnico del Comité
4. Presentación a los integrantes del Comité del Certificado número MAXAN-025-078, relativo al cumplimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
5. Discusión y, en su caso, aprobación de los siguientes documentos:
 - Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca;
 - Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Discriminación y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca; y

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

- Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

6. Presentación, discusión y en su caso, aprobación del Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

7. Asuntos Generales

8. Clausura

DESARROLLO DE LA SESIÓN CONFORME AL ORDEN DEL DÍA

1. Pase de Lista de Asistencia y verificación del Quórum Legal para sesionar.

En uso de la palabra, la **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto, y Presidenta del Comité, da la bienvenida a las y los presentes haciendo mención que se da inicio a la **SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 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 DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL 2025-2027.**

Acto seguido, procede a realizar el pase de lista de asistencia y verificar el Quórum Legal para sesionar:

NOMBRE	CARGO	ASISTENCIA
Mtra. Celfa Vázquez González	Presidenta del Comité	Presente
Lcda. Denise Placencia Guadarrama	Vocal del Comité	Presente
Lcda. Griselda Ramírez Castañeda	Vocal del Comité	Presente
Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George	Secretario Técnico	Presente

Registrándose el siguiente acuerdo:

ACUERDO SO-02-1.

Una vez hecho el pase de lista se cuenta con el quórum legal para continuar con la presente sesión.

2. Lectura y en su caso aprobación del Orden del Día.

La **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto, y Presidenta del Comité, procede a dar lectura del Orden del Día. Acto seguido, consulta a las y los integrantes del Comité sobre cualquier duda, comentario o modificación respecto de los puntos que lo conforman, por lo que, no

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

habiendo ninguna manifestación por parte de las y los integrantes, se somete a votación el Orden del Día.

Registrándose el siguiente acuerdo:

ACUERDO SO-02-2.

Una vez recabada la votación, se informa que por unanimidad de votos se aprueba el Orden del Día.

3. Actualización y nombramiento del Secretario Técnico del Comité

La **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto, y Presidenta del Comité, continua con el Tercer punto del Orden del Día, consistente en la Actualización y nombramiento del **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George** actual titular del Órgano Interno de Control, como Secretario Técnico del Comité. Una vez sometido a votación, se informa que por unanimidad de votos se aprueba la actualización, por ello se procede a hacer entrega de su nombramiento correspondiente, que los acredita como integrante de dicho comité.

ACUERDO SO-02-3.

Se aprueba por unanimidad de votos la Actualización y nombramiento del Secretario Técnico del Comité.

4. Presentación del Certificado número MAXAN-025-078, relativo al cumplimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

En uso de la voz, el **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George**, Titular del Órgano Interno de Control, y Secretario Técnico del Comité, presenta a las y los integrantes del mismo, el Certificado de Registro número MAXAN-025-078, mediante el cual la empresa MAXAN Certificación S.A. de C.V., con base en la auditoría de vigilancia llevada a cabo en el mes de septiembre de 2025, otorga por segunda ocasión el nivel oro al Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, relativo al cumplimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

5. Discusión y, en su caso, aprobación de los siguientes documentos:

- **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca;**
- **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Discriminación y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca; y**
- **Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.**

En uso de la palabra, el **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George**, Titular del Órgano Interno de Control, y Secretario Técnico de este Comité, informa a las y los integrantes del mismo que, derivado de los comentarios vertidos por el equipo auditor en septiembre de 2025, así como de la consulta a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se presentan los documentos listados anteriormente, para ser discutidos y en su caso aprobados, los cuales entre las modificaciones contenidas, se encuentran las siguientes:

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

- Diferenciar el tratamiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual respecto de los actos de discriminación y desigualdad en el centro de trabajo;
- Simplificar el Protocolo a fin de facilitar su implementación al interior del Instituto;
- Involucrar la participación activa de la unidad administrativa responsable, por Reglamento, de mantener un modelo de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación, al interior del Instituto;
- Extraer de los Lineamientos de Operación del Comité, el apartado relativo a la conducta de sus integrantes, a fin de crear el Código de Conducta específico para las y los integrantes del Comité; y
- Adicionar los Lineamientos de Operación del Comité para fortalecer la integración, los derechos y las responsabilidades de sus integrantes.

Una vez expuestos los argumentos, y presentados los documentos listados en el presente numeral, se consulta a las y los integrantes del Comité sobre cualquier duda o comentario respecto de lo antes expuesto. Por lo que, agotado el periodo de consulta se informa a la **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto, y Presidenta de este Comité, que no se lista manifestación alguna, por lo que, se procede a recabar la votación para aprobar o desechar la propuesta de iniciar el proceso de modificación de los documentos en referencia, registrándose el siguiente acuerdo:

ACUERDO SO-02-4.

Una vez recabada la votación, se informa que por unanimidad de votos se **aprueban** los documentos consistentes en: la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Discriminación y Violencia Institucional y Laboral; así como los Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral, del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

6. Presentación, discusión y en su caso aprobación del Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

En uso de la palabra, el **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George**, Titular del Órgano Interno de Control, y Secretario Técnico de este Comité, expone a las y los integrantes del Comité la importancia de contar con un Código de Conducta actualizado, que sea de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que integran el presente comité, por ello se presenta a los integrantes el **Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca**, para su discusión y en su caso aprobación.

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

Una vez expuestos los argumentos, se consulta a las y los integrantes del Comité sobre cualquier duda o comentario respecto de lo antes expuesto. Por lo que, agotado el periodo de consulta se informa a la **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General del Instituto, y Presidenta de este Comité, que no se lista manifestación alguna, por lo que, se procede a recabar la votación a efecto de aprobar ó desechar la propuesta del **Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca**, registrándose el siguiente acuerdo:

ACUERDO SO-02-5.

Una vez recabada la votación, se informa que por unanimidad de votos se aprueba el **Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca**

7. Asuntos Generales

En uso de la voz, el **Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George**, Titular del Órgano Interno de Control, y Secretario Técnico de este Comité, informa a la **Mtra. Celfa Vázquez González**, Directora General, y Presidenta de este Comité, que no se registran asuntos a tratar.

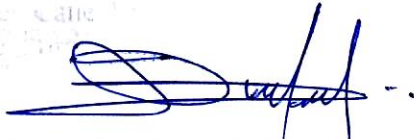
8. Clausura

Una vez desahogados todos los puntos del Orden de Día, se da por concluida la **Segunda Sesión Ordinaria 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 de la Administración Pública Municipal 2025-2027**; siendo las dieciocho horas del mismo día de su celebración, en las oficinas que ocupa la Sala de Juntas de la Dirección General del Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, ubicada en Calle Toluca, número 111, Colonia Sector Popular, Código Postal 50040, Toluca, Estado de México; firmando al calce y al margen las y los que en ella intervinieron.


Mtra. Celfa Vázquez González
Presidenta del Comité

H. Ayuntamiento de Toluca

“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”



Lcda. Denise Placencia Guadarrama
Vocal del Comité



Lcda. Griselda Ramírez Castañeda
Vocal del Comité



Lcdo. Víctor Manuel Quiroz George
Secretario Técnico

Las presentes firmas forman parte del Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 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 de la Administración Pública Municipal 2025-2027, realizada el día veintiocho de mayo de 2026.



Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca

"2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México"

El presente Código de Conducta fue aprobado durante la Primera Sesión Ordinaria 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, celebrada en fecha 28 de mayo de 2026.

15

H. Ayuntamiento de Toluca

A

Antecedentes

La "Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación", es una estrategia conjunta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de adopción voluntaria por parte de los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad, para reconocer la adopción de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, a fin de favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Para obtener la certificación los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La Dirección General del Instituto por medio de las facultades y obligaciones establecidas en la Ley que crea el Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, que establecen como obligación para el personal del instituto el deber de someterse constantemente a capacitación y profesionalización en la materia, determinó como una necesidad primordial la adopción voluntaria de la "Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación", con el objetivo de asegurar que las acciones de la operación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, tengan de manera explícita como premisas básicas indeclinables: los principios de igualdad de género, no discriminación, paridad, cero tolerancia a la violencia, perspectiva de género, equidad laboral, una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y diversidad.

En consecuencia, la "Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación" establece como requisito para su adopción, contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Creándose con este objeto, al interior del Instituto, el Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento

Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

En este contexto, es importante que dicho Comité disponga de los lineamientos para su operación, así como de un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad. Por lo anteriormente expuesto se expide el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Código es de observancia obligatoria y aplicación para todas las personas servidoras públicas que integran el Comité, durante las sesiones de este. Lo anterior, de conformidad con los principios de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta, ambos del Instituto, así como lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y demás legislación aplicable en la materia.

El Código de Conducta del Comité no sustituye a la normatividad en materia de responsabilidades administrativas que resulte aplicable.

Artículo 2.- El presente Código tiene por objeto incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas que integran el Comité, a fin de establecer un marco de conductas deseables que sirvan como referente en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 3.- Para los efectos de este Código, se entenderá por:

- I. **Código:** Al Código de Conducta del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

- II. **Código de Ética y Conducta:** Documento emitido por el Órgano Interno de Control y aprobado por el Consejo Directivo del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca que establece un marco de Principios, Valores y Reglas de Integridad que sirven como referente de las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión al interior del mismo.
- III. **Comité:** Al Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- IV. **Instituto:** Al Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- V. **Lineamientos:** A los Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- VI. **Política:** A la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer, aprobada por el Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral.
- VII. **Órgano Interno de Control:** Unidad Administrativa del Instituto, encargada de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno, competente para aplicar la ley en materia de responsabilidad de las personas servidoras públicas al interior del Instituto.
- VIII. **Personas Servidoras Públicas:** a las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.
- IX. **Principios Rectores:** criterios que guían las decisiones de las personas servidoras públicas, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, integridad y equidad.
- X. **Reglas de Integridad:** pautas y prioridades que guían la actuación de las personas servidoras públicas del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, para propiciar un servicio público óptimo.
- XI. **Unidades administrativas:** a los órganos administrativos que integran el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, conforme a su Reglamento Interno y Manual General de Organización.
- XII. **Valores:** cualidades positivas que deben cumplir las personas servidoras públicas del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, como el interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

Artículo 4.- Las personas servidoras públicas que integran el Comité, sin perjuicio de sus derechos y obligaciones, deberán ejercer y desarrollar su función con apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad que al efecto se encuentran señaladas en el Código de Ética y Conducta, siempre considerando la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto.

Sin limitación de lo anteriormente, la observancia de los siguientes principios es fundamental por parte de las personas servidoras públicas que integran el Comité durante el desarrollo de las sesiones:

- I. **Confidencialidad:** Entendiendo como el resguardo de los asuntos que se traten en las sesiones de trabajo, especialmente las que tengan que ver con situaciones que pudieran vulnerar el sentir de alguna persona servidora pública del Instituto.
- II. **Imparcialidad:** Brindar a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, no permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- III. **Integridad:** Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, con el compromiso de ajustar su conducta a principios y valores éticos que respondan al interés público y generen certeza plena frente a todas las personas con las que se vinculen.
- IV. **Legalidad:** Hacer lo que las normas expresamente confieren y someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas le atribuyen en el ejercicio de las funciones, facultades y atribuciones conferidas.
- V. **Objetividad:** Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones.
- VI. **Profesionalismo:** Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto con las personas que traten.

CAPÍTULO II
**DE LA CONDUCTA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DURANTE EL
DESARROLLO DE LAS SESIONES**

Artículo 6.- A continuación, se especifica, de manera puntual y concreta para las personas servidoras públicas que integran el Comité, la forma en que habrán de aplicarse los Principios, Valores y Reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y Conducta, considerando la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto.

I. Actuación

Las personas servidoras públicas que integran el Comité se conducirán con transparencia, honestidad, confidencialidad y profesionalismo.

- a) Desempeñar de manera honorífica el cargo conferido con responsabilidad, imparcialidad y respeto.
- b) Actuar al interior del Comité procurando la aplicación del objetivo, principios generales y compromisos establecidos en la Política.
- c) Conducirse con actitud solidaria y de unidad, fomentando el trabajo en equipo.
- d) Observar las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables, sin perseguir intereses propios o ajenos.
- e) Manejar con confidencialidad los asuntos que se traten en las sesiones de trabajo del Comité.
- f) Adquirir y mantener actualizados los conocimientos y habilidades que garanticen el cumplimiento de las tareas específicas para la implementación de la Política y actualización de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

II. Desempeño con integridad

Las personas servidoras públicas que integran el Comité se conducirán con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Conductas esperadas:

- a) Atender en tiempo y forma las solicitudes, requerimientos y convocatorias que se formulen con motivo de los asuntos a tratar durante las sesiones del Comité.
- b) Respetar los tiempos y procesos establecidos en los Lineamientos para la tramitación y deliberación de los asuntos considerados durante las sesiones del Comité.
- c) Respetar el derecho de petición y respuesta de las personas servidoras públicas que acuden al Comité, brindando atención de manera oportuna, eficaz y eficiente a las solicitudes, servicios o trámites.
- d) Abstenerse de atender cualquier asunto al interior del Comité cuando se configure algún conflicto de interés, impedimento legal, o bien cuando por cualquier motivo pueda verse comprometida la imparcialidad u objetividad.
- e) Para la deliberación de los asuntos tratados al interior del Comité considerar la opción que cumpla de mejor forma con el objetivo, principios generales y compromisos establecidos en la Política.

III. Comportamiento digno

Las personas servidoras públicas que integran el Comité observarán un trato respetuoso hacia las personas con las que tienen o guardan relación.

Conductas esperadas:

- a) Proporcionar un trato respetuoso, sin discriminación y adecuado a todas las personas servidoras públicas que integran el Comité o con las que, con motivo de su cargo tengan relación.
- b) Realizar acciones que garanticen y protejan los derechos humanos, así como la igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Difundir entre las personas servidoras públicas del Instituto los mecanismos para presentar quejas o denuncias derivado de actos de discriminación, hostigamiento sexual y violencia Institucional.
- d) Aceptar la diversidad de las personas, así como fomentar una cultura de cero tolerancia hacia conductas de discriminación, hostigamiento sexual y violencia Institucional.
- e) Abstenerse de difundir material que pueda resultar ofensivo o atente contra la dignidad de las personas.

CAPÍTULO III

MECANISMOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

Artículo 7.- Cualquier integrante del Comité puede hacer del conocimiento del Órgano Interno de Control del Instituto, los posibles incumplimientos al presente Código, mediante la presentación de denuncias a través de los mecanismos establecidos para tal fin por dicha unidad administrativa.

Así como presentar a la Secretaría Técnica las sugerencias de mejora relacionadas con el funcionamiento y operación del Comité.

Artículo 8.- Al Órgano Interno de Control le corresponde sancionar, cualquier acto u omisión que quebrante la disciplina y respeto que, en apego a este Código, deben observar las personas servidoras públicas que integran el Comité, de conformidad con lo establecido en la Ley de Responsabilidades del Estado de México y Municipios y demás normatividad aplicable en la materia.

Artículo 9.- Corresponde al Comité interpretar en lo conducente el presente Código.

CAPÍTULO IV DE LA DIFUSIÓN

Artículo 10.- La Secretaría Técnica deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la difusión y comunicación de este Código entre las personas servidoras públicas que integran el Comité.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité.

Segundo.- Difúndase entre las personas servidoras públicas que integran el Comité.



Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca

Las modificaciones a los presentes Lineamientos fueron aprobados durante la Primera Sesión Ordinaria 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, celebrada en fecha 28 de mayo de 2026.

H. Ayuntamiento de Toluca

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Los presentes Lineamientos de Operación del Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca tienen por objeto, establecer la integración, funciones, obligaciones y conductas de sus integrantes y del propio Comité.

Artículo 2.- La aplicación de los presentes Lineamientos de Operación corresponde a la Presidencia, Secretaría Técnica y Vocales que integran el Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Párrafo reformado 18-08-2025.

Artículo 3.- Para efecto de los presentes lineamientos, se entenderá por:

- I. **Código de Conducta:** Documento que establece un marco de referencia para el comportamiento de las personas servidoras públicas que integran el Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- II. **Comité:** Comité para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

- III. **Instituto:** Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

- IV. **Invitado o invitados permanentes:** Las personas que asisten a las reuniones del Comité con voz, pero sin voto, a fin de aportar información y perspectivas relevantes para las deliberaciones del Comité, representadas por las personas señaladas en el artículo 4 fracción IV de los presentes lineamientos.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- V. **Ombudsperson:** Mecanismo de orientación y acompañamiento para apoyar a las personas servidoras públicas del Instituto en caso de quejas o

situaciones de conflicto en materia de discriminación, hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, a través de una asistencia de naturaleza informal, confidencial e imparcial, actuando como figura mediador

Fracción adicionada 18-08-2025.

- VI. **Persona servidora pública:** Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- VII. **Política:** La Política de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Institucional y Laboral Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- VIII. **Presidencia:** La Presidencia del Comité, representada por la persona servidora pública titular de la Dirección General del Instituto.

Fracción reformada 18-08-2025.

- IX. **Protocolo:** El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Discriminación y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- X. **Secretaría Técnica:** La Secretaría Técnica del Comité representada por la persona servidora pública titular del Órgano Interno de Control del Instituto.

Fracción reformada 18-08-2025.

- XI. **Unidades administrativas:** A los órganos administrativos que integran el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, conforme a su Reglamento Interno y Manual General de Organización.

Fracción adicionada 18-08-2025.

- XII. **Vocal o vocales:** Las o los vocales del Comité representados por las personas servidoras públicas titulares de las unidades administrativas señaladas en el artículo 4 fracción III de los presentes lineamientos.

Fracción reformada 18-08-2025.

DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

Artículo 4.- La convocatoria dirigida a las y los integrantes del Comité para las sesiones ordinarias será emitida con una anticipación mínima de tres días hábiles, de conformidad al calendario que aprueben sus integrantes, mismo que podrá ser modificado por consenso de los mismos. Sin perjuicio de celebrar las reuniones antes señaladas se podrá reunir el Comité de manera extraordinaria las veces que sea necesario, para estas sesiones la convocatoria se realizará con al menos un día de anticipación.

El Comité estará integrado de la siguiente manera:

- I. **Una Presidencia;** representada por la persona servidora pública titular de la Dirección General del Instituto.

Fracción reformada 18-08-2025.

- II. **Una Secretaría Técnica;** representada por la persona servidora pública titular del Órgano Interno de Control del Instituto.

Fracción reformada 18-08-2025.

- III. **Cinco Vocales;** representadas por las personas servidoras públicas titulares de:

- La Coordinación Integral para la Atención a la Violencia de Género;
- La Coordinación para el Bienestar Integral de la Mujer;
- La Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación;
- La Unidad Jurídica e Igualdad de Género; y
- El Departamento de Capital Humano, Control Presupuestal y Recursos Materiales.

Fracción reformada 18-08-2025.

- IV. **Dos Invitados Permanentes;** representados por la persona servidora pública titular de la Secretaría Técnica; y la o el Ombudsperson.

Fracción adicionada 18-08-2025.

Las y los titulares de la Presidencia, Secretaría Técnica y Vocales podrán designar a sus representantes, quienes tendrán la facultad de valorar y tomar decisiones

con respecto a los asuntos tratados al interior del Comité, dicha designación deberá estar plasmada en acta del propio Comité.

Párrafo adicionado 18-08-2025.

Artículo 5.- Las personas servidoras públicas integrantes del Comité podrán designar suplente cuando, por alguna causa, no puedan asistir a una sesión. Debiendo notificar por escrito a la Secretaría Técnica sobre la persona servidora pública designada como suplente, procurando que la designación sea hacia una persona de su mismo género.

La Secretaría Técnica informará a las y los integrantes del Comité, durante la sesión, sobre la ausencia de la persona integrante, así como quien le suplirá, lo cual se hará constar en el acta correspondiente

Artículo adicionado 18-08-2025.

Artículo 6.- El Comité diseñará y aprobará su calendario de sesiones, su metodología de trabajo y sus mecanismos de monitoreo y seguimiento.

Artículo 7.- Corresponde a la Presidencia:

- I. Representar al Comité ante las autoridades u organizaciones que sea necesario;
- II. Instruir a la Secretaría Técnica para que convoque a las sesiones del Comité;
- III. Presidir las sesiones del Comité;
- IV. Impulsar las condiciones para la instauración de una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto;
- V. Impulsar las condiciones para la instauración de un Protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral del Instituto;
- VI. Proponer la modificación, adición, remoción de los miembros del Comité, vigilando siempre que el Comité se integre equitativamente por mujeres y hombres; y
- VII. Vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.

Artículo 8.- Corresponde a la Secretaría Técnica:

- I. Proponer a la Presidencia el orden del día de las sesiones del Comité, tomando en cuenta las propuestas de sus integrantes, a quienes podrá requerir la ampliación de la información;

Fracción reformada 18-08-2025.

- II. Verificar el quorum para sesionar;

Fracción adicionada 18-08-2025.

- III. Integrar la documentación requerida para la realización de las sesiones del Comité, así como levantar y suscribir las actas correspondientes y recabar la firma de quienes asistan a la sesión;

- IV. Convocar, de acuerdo con el calendario autorizado por el Comité, a la celebración de sesiones ordinarias y, en su caso, a sesiones extraordinarias, cuando así se solicite;

- V. Enviar con oportunidad la convocatoria y el orden del día de la sesión a los integrantes del Comité;

Fracción adicionada 18-08-2025.

- VI. Auxiliar a la persona que ocupe la Presidencia durante el desarrollo de las sesiones; y

Fracción adicionada 18-08-2025.

- VII. Dar seguimiento a los acuerdos del Comité y llevar el libro actas.

Artículo 9.- Corresponde a las y los Vocales:

- I. Enviar a la Secretaría Técnica propuestas de asuntos a tratar en las sesiones del Comité, acompañando la documentación soporte en un plazo no mayor a tres días hábiles previos a la sesión;

Fracción reformada 18-08-2025.

- II. Conocer el orden del día y los documentos sobre los asuntos a tratar, así como pronunciar los comentarios que estimen pertinentes;

- III. Participar en los debates que se desarrollen al interior del Comité; y

Fracción adicionada 18-08-2025.

- IV. Aprobar y firmar las actas que se levanten por las sesiones del Comité.

Fracción reformada 18-08-2025.

Artículo 10.- Corresponde a las y los Invitados Permanentes:

- I. Enviar a la Secretaría Técnica propuestas de asuntos a tratar en las sesiones del Comité, acompañando la documentación soporte en un plazo no mayor a tres días hábiles previos a la sesión;
- II. Conocer el orden del día y los documentos sobre los asuntos a tratar, así como pronunciar los comentarios que estimen pertinentes; y
- III. Participar en los debates que se desarrollen al interior del Comité.

Artículo adicionado 18-08-2025.

Artículo 11.- Corresponde al Comité:

- I. El Comité sesionará de manera ordinaria cuando menos cada seis meses y de manera extraordinaria por convocatoria de la Presidencia o a solicitud de cualquiera de los miembros del Comité, en el lugar y fecha que determine la convocatoria y de acuerdo con los presentes lineamientos.

Fracción reformada 18-08-2025.

- II. Las sesiones se llevarán a cabo con la presencia del 50% de los integrantes más uno;

Fracción reformada 18-08-2025.

- III. En caso de no existir el quórum necesario para sesionar, se convocará a otra sesión dentro de un plazo no mayor a los dos días hábiles siguientes, para tratar los asuntos correspondientes;

Fracción reformada 18-08-2025.

- IV. Las decisiones y acuerdos que se tomen en las sesiones del Comité se tomarán por mayoría de sus integrantes;

- V. Para aclarar aspectos específicos, se podrá invitar a las sesiones a las personas servidoras públicas, que tendrán voz, pero sin voto;

- VI. En cada sesión se realizará un acta la cual incorporará los acuerdos tomados durante la misma y deberá ser firmada por quienes integran el Comité;
- VII. En su caso, las y los invitados que asistan para proporcionar o aclarar información de los temas a tratar, deberán firmar el acta de la reunión como constancia de su participación;
- VIII. Remitir a las áreas correspondientes las solicitudes, quejas o inconformidades presentadas en el marco de la aplicación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para su trámite correspondiente; y
- IX. Los miembros del Comité tendrán voz y voto, a excepción de la Secretaría Técnica, en caso de empate la Presidencia tendrá voto de calidad.
- X. Promover y vigilar el cumplimiento de los requisitos relativos a la Certificación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Fracción adicionada 18-08-2025.

Artículo 12.- Las actas que se levanten con motivo de las sesiones que al efecto lleven a cabo los integrantes del Comité, deberán contener como mínimo los siguientes requisitos:

- I. Nombre del Instituto;
- II. Lugar y fecha de celebración;
- III. Nombre y cargo de los servidores públicos que participan en la reunión;
- IV. Antecedentes y orden del día;
- V. Criterios, conclusiones y acuerdos; y
- VI. Firmas y rúbricas en el acta correspondiente.

Artículo adicionado 18-08-2025.

TRANSITORIO

ÚNICO.- Los presentes Lineamientos de Operación del Comité Para Establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Violencia Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca entrarán en vigor a partir de su aprobación en sesión del Comité.



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca

Aprobada durante la Primera Sesión Ordinaria 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, celebrada en fecha 28 de mayo de 2026

H. Ayuntamiento de Toluca

Sexo: M

Índice

Antecedentes y Justificación	1
Datos de identificación del centro de trabajo	4
Objetivo	4
Alcance	5
Responsabilidades	5
Principios	6
Compromisos	8
Glosario	10
Transitorios	14

Alcance

Compromisos

Glosario

Sexo: M

Compromisos

Glosario

32

Página 2

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Antecedentes y Justificación

- I. La reforma al artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en la Gaceta Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, considerada como la más relevante en materia de derechos humanos en la última década, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Además, estipuló para todas las autoridades en el ámbito de sus competencias la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- II. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México reformada por última vez el 4 de junio de 2025, establece en su artículo 5 párrafos tercero, cuarto y octavo la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; la prohibición de todo tipo de discriminación y la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley considerando la equidad entre mujer y hombre, en los ámbitos de desarrollo humano primordiales como lo son el educativo, laboral, político, económico, social y en general, todos aquellos que dignifiquen a la persona.
- III. Para generar acciones y servicios tendientes a garantizar y promover la igualdad, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la discriminación, de conformidad con la Ley de Igualdad de Trato y

33

Página 1

Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, en sus artículos 2, 6 fracciones XVI y XVII, 7, 8, 9, 10, 18, 19, 20, 29, 30, 31, 32, 33 fracciones I y II, 34 bis y 38; así como los artículos 48 fracción XXIII, 119 párrafo segundo de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México; el Estado de México cuenta con el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, esto como órgano de planeación, seguimiento, evaluación y monitoreo de las acciones afirmativas y políticas públicas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el mismo sentido el Municipio de Toluca cuenta con un Programa Municipal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, armonizado con el Sistema Estatal.

- IV. En términos de los artículos 87 fracción IX y 96 Quaterdecies fracción I de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, el Municipio de Toluca debe contar con una Dirección de las Mujeres o equivalente que cuente entre otras, con la función de proponer, coordinar y ejecutar las políticas públicas, programas y acciones que aseguren la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres en sus distintas etapas de la vida, desde una perspectiva transversal e interseccional y con enfoque de derechos humanos.
- V. El Ayuntamiento de Toluca, en términos del artículo 123 inciso a) de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, cuenta con facultades para crear organismos públicos descentralizados para la atención integral de la mujer con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; mediante la creación del Instituto Municipal de las Mujeres, en este sentido en fecha 5 de septiembre de 2019 mediante decreto número 83 publicado en el Periódico Oficial "Caceta del Gobierno" se expide la Ley que crea el Organismo Público Descentralizado Denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, el cual medularmente crea el Organismo Público

34

Página 2

Descentralizado denominado actualmente "Instituto Municipal de la Mujer de Toluca", con personalidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento del objeto y el ejercicio de funciones.

- VI. El Instituto Municipal de la Mujer de Toluca en términos de los artículos 3 fracciones I, II, V, VII, 4 párrafos sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo, 5 fracciones I, II, III, V, VII, XII y XIV y 11 fracciones I, II, III, IV, VIII y IX, de la Ley que crea el Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, tiene como objeto impulsar y apoyar la ejecución de las políticas, estrategias y acciones, dirigidas al desarrollo de las mujeres del municipio, a fin de lograr su plena participación en los ámbitos económico, político, social, cultural, laboral y educativo, para mejorar su condición social en un marco de equidad entre los géneros y diseñar programas que promuevan la igualdad de derechos, asimismo la Dirección General está facultada para vigilar el cumplimiento de los objetivos y programas del instituto, celebrar acuerdos, convenios y contratos de coordinación para el cumplimiento de los planes y proyectos del instituto y prever lo necesario para el debido cumplimiento de los programas y el logro de los objetivos.
- VII. La Dirección General del Instituto por medio de las facultades y obligaciones establecidas en la fracción anterior, y con objeto de la consecución de los objetivos y metas, en términos del artículo 14 de la Ley que crea el Organismo Público Descentralizado Denominado Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, que establece como obligación para el personal del instituto el deber de someterse constantemente a capacitación y profesionalización en la materia, determinó como una necesidad primordial la adopción voluntaria de "La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación", que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

35

Página 3

- VIII. Con la finalidad de obtener la certificación en la "Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación", la cual contempla el establecimiento de una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, que será el mecanismo que contribuya en la formación de una gestión institucional acorde con la misión, visión y valores institucionales que deben prevalecer en el quehacer cotidiano, con el objetivo de asegurar que las acciones de la operación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, tengan de manera explícita como premisas básicas indeclinables: los principios de igualdad de género, no discriminación, paridad, cero tolerancia a la violencia, perspectiva de género, equidad laboral, una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y diversidad; en consecuencia, para alcanzar los fines y objetivos anteriores, se emite la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

Datos de identificación del centro de trabajo

Inmueble arrendado que ocupa el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca para sus oficinas centrales, ubicado en calle Toluca No. 111, Colonia Sector Popular, Toluca, Estado de México, C.P. 50040.

Objetivo

Establecer los principios generales y compromisos institucionales que promuevan una cultura organizacional a favor de la igualdad de oportunidades, al pleno ejercicio de derechos y a la no discriminación, para todas las personas trabajadoras del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, sin distinción alguna.

Así como promover una cultura institucional de Cero Tolerancia ante conductas que deriven en actos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, de cualquier acción u omisión que impliquen violencia y atenten contra la dignidad de las personas

trabajadoras y usuarias, armonizada con lo que establece el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED); la Norma Mexicana MNX-R025-SCFI-2015; y demás disposiciones aplicables.

Alcance

La presente Política es aplicable y de observancia general y obligatoria para todo el personal que labora en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, con independencia de su cargo, atribuciones, nivel de responsabilidad, relación laboral e interacciones que ocurran como consecuencia de las funciones realizadas, dentro o fuera de las instalaciones, en razón de atender alguna actividad o comisión institucional.

Asimismo, se incluye a los pasantes o profesionistas que se encuentren realizando su servicio social o prácticas profesionales; a las personas que por su vocación de servir practiquen voluntariados dentro del Instituto; así como a las personas que establezcan una interacción temporal con el Instituto en su calidad de postulantes a alguna vacante.

Responsabilidades

a) 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:

- I. Coordinar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como coadyuvar y asesorar a las áreas del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca en materia de derechos humanos, perspectiva de género e inclusión.

- II. Supervisar la implementación y pertinencia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como revisar y validar la misma; proponiendo los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que éstos se apliquen y se mantengan vigentes.
- III. Vigilar la aplicación y evaluar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como revisar, validar y auditar las prácticas que se deriven de ésta; implementando los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que ésta se aplique y se mantenga vigente.
- IV. Implementar acciones tendientes a la difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación entre el personal del Instituto.

b) Titulares de las unidades administrativas del Instituto:

- I. Es responsabilidad de las personas servidoras públicas titulares de las unidades administrativas que integran el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, en sus respectivos ámbitos, observar la presente Política, respetar los derechos humanos, promover un ambiente laboral libre de violencia y discriminación que permita el desarrollo profesional y personal de todas las personas servidoras públicas a su cargo; de acuerdo con lo establecido en la normatividad en materia de derechos humanos.

Principios

1. Igualdad.

- 1.1. Respetar las preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales y de origen étnico, así como cualquier forma de manifestación u opinión.
- 1.2. Otorgar igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación, promoción e incentivos, sin importar: raza, origen

étnico o nacional, color de piel, lengua, religión, género, edad, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, discapacidad, condición social, económica, jurídica, de salud o de embarazo; o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.

- 1.3. La permanencia y motivación del personal. Por ello, los beneficios para quienes trabajan en el Instituto se otorgan sin hacer distinción alguna entre las personas empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.

2. Inclusión y corresponsabilidad.

- 2.1. Promover la utilización del lenguaje incluyente y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas, ya sean escritas o verbales.
- 2.2. Propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades.
- 2.3. Promover la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.
- 2.4. Realizar progresivamente ajustes razonables en los entornos físicos y en las comunicaciones dirigidas a las personas con discapacidad.
- 2.5. Generar acciones que permitan la inclusión de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria.
- 2.6. Impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
- 2.7. Implementar medidas para garantizar a las madres trabajadoras el derecho a la maternidad y brindar las condiciones suficientes para la lactancia a través de un espacio diseñado conforme a lo establecido en la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.

2.8. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

3. Ambiente de trabajo libre de violencia laboral.

- 3.1. Fomentar un ambiente laboral de respeto, igualdad y no discriminación; libre de violencia y de cualquier tipo de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual, así como de cualquier manifestación de intolerancia.
- 3.2. Promover la cordialidad entre las personas trabajadoras, la empatía y consideración ante situaciones de vulnerabilidad.
- 3.3. Construir y promover mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de desigualdad, discriminación y violencia laboral.
- 3.4. Gestionar los procedimientos para ejercer los permisos no retribuidos y licencias de maternidad o paternidad, con la finalidad de que las personas que estén en ese supuesto puedan disfrutarlos de manera informada y sin discriminación.

Compromisos

El Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, por conducto de su Dirección General, así como de todas las áreas que lo conforman, asumen el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de que las personas que trabajan en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, desempeñen sus funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos, de forma incluyente, transparente, impulsando la igualdad de trato y oportunidades.

Para efectos de la interpretación de esta Política, así como en cualquier otro documento normativo del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, el término "discriminación" se interpretará conforme al artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual establece que:

"(...) 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;" (sic)

En los términos anteriores y con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, o que no sea objetiva, racional, ni proporcional, se impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico o cualquier otra.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación por parte de las autoridades del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca hacia el personal y viceversa, así como entre el personal, independientemente de su:

- Apariencia o condición física, discapacidad, edad, condición de embarazo, características genéticas, color de piel.
- Cultura, origen social o étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, nivel académico o cultural.

- Género, sexo, preferencias sexuales.
- Condición social, económica, filiación política, de salud, jurídica, antecedentes penales, estado civil o conyugal, situación migratoria o familiar.

Por lo anterior, asumimos el compromiso de Cero Tolerancia contra cualquier tipo de discriminación, violencia o acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras.

Las prácticas que atenten contra la presente Política serán revisadas por el 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.

Glosario

Acoso Laboral: Consiste en actos, comportamientos hostiles o vejatorios, que se presentan en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o con motivo de éste en una relación laboral, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Acoso psicológico: Actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, dignidad o integridad de la persona trabajadora. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito,

insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al asilamiento, a la pérdida de su autoestima.

Acoso sexual: Son actos o comportamientos de naturaleza sexual que se pueden presentar en uno o varios eventos y tiene el propósito o producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se expresa mediante comportamientos físicos, verbales, visuales, gestuales y virtuales. Afecta la vida, la integridad física y psicosexual, así como la libertad sexual, la honra, la igualdad y el bienestar en el ámbito laboral. Conlleva un menoscabo de los derechos y de riesgo en la integridad de la víctima.

Derechos Humanos: Son los derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos, cuya protección es responsabilidad de todo Estado. Se basan en el principio fundamental de que todas las personas poseen dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos sin importar su sexo, raza, etnia, capacidad, color, idioma, nacionalidad, creencias, etcétera.

Discapacidad: Es la condición que afecta la vida de una persona por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de forma temporal o permanente, y que puede limitar la capacidad de realizar una o más actividades y/o su participación plena y efectiva en la sociedad.

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, la religión, la apariencia física, las

43

Página 11

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.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad y diferencia de cosas distintas; se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Homofobia: Es toda acción de rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.

Hostigamiento sexual: Son actos o comportamientos que se dan en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa de conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y puede presentarse en un evento o en una serie de ellos. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y/o poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Hostigamiento laboral: Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados

de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; implica actos que interfieren con el resultado en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el área laboral como: provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales entre otros motivos.

Inclusión: Medidas o políticas que se diseñan e implementan para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Misoginia: Las conductas de odio contra las mujeres por el hecho de serlo.

Orientación sexual: Este término se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.

Racismo: Conductas fundadas en prejuicios que tienen por objeto discriminar a las personas por su origen étnico, raza, color de piel, de formas múltiples o agravadas por otros motivos como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, origen social, situación económica y otras condiciones.

Sexo: Conjunto de condiciones anatómicas, se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define a las personas como mujeres y hombres o a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.

Situación migratoria: Hipótesis en la que se ubica una persona extranjera en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias que debe cubrir para su internación y estancia en el país; se considera que la persona extranjera tiene situación migratoria regular cuando ha cumplido dichas disposiciones e irregular cuando ha incumplido con las mismas.

Violencia: Son todas las acciones u omisiones que causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en actos u omisiones que se traduzcan en hostigamiento, acoso laboral y/o sexual, malos tratos o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Xenofobia: Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeros o cuya fisionomía social, política y cultural se desconoce. Se basa en "prejuicios históricos, lingüísticos, religiosos, culturales, e incluso nacionales, para justificar la

separación total y obligatoria entre diferentes grupos étnicos, con el fin de no perder la identidad propia". Incluye también el temor a las personas inmigrantes por ser nuevas competidoras en la lucha por los recursos. Se relaciona directamente con el racismo y el etnocentrismo".

TRANSITORIOS

- I. La presente Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.
- II. La Dirección General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca realizará la difusión de la presente Política hacia personal del Instituto por los medios de comunicación que considere convenientes.



MTRA. CELIA VÁZQUEZ GONZÁLEZ
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO
MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA

47

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TOLUCA.



Las modificaciones al presente Protocolo fueron aprobados durante la Primera Sesión Ordinaria del Comité para establecer Políticas de Igualdad Laboral, No Discriminación, Institucional y Laboral del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, celebrada en fecha 28 de mayo de 2026.

H. Ayuntamiento de Toluca

DEFINICIONES

1.- VICTIMA: cualquier persona que sufre un daño, perjuicio o menoscabo en su integridad física, emocional, económica o en sus derechos fundamentales. Este daño puede ser causado por un delito, un accidente, una catástrofe o una acción ajena o fortuita.

2.- REVICTIMIZAR: acción que produce una carga o sufrimiento adicional añadido por parte de instituciones públicas o privadas que son encargadas de brindar la atención a la víctima de un delito o violación a sus derechos humanos.

3.- VIOLENCIA INSTITUCIONAL: se refiere a cualquier acción u omisión realizada por autoridades, funcionarios, (y en algunos casos, instituciones privadas) que obstaculiza, niega o vulnera los derechos humanos. Esto incluye desde abusos directos y físicos hasta trabas burocráticas y negligencias.

4.- VIOLENCIA LABORAL: es toda acción, omisión o abuso de poder en el lugar de trabajo que discrimina, humilla, amenaza o intimida. Su objetivo o resultado es dañar la autoestima, la salud, la integridad o el desarrollo profesional de la persona, creando un entorno de trabajo hostil.

5.- DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL: es el trato desigual o perjudicial hacia ciertos grupos que está incorporado en las políticas, leyes y procedimientos operativos de grandes organizaciones (como gobiernos, empresas o escuelas). Se manifiesta de forma sistémica y a menudo normalizada dentro del propio sistema.

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

I. El presente Protocolo tiene como propósito la implementación coordinada, adecuada y efectiva de acciones de prevención y el establecimiento de los procedimientos para atender y la discriminación, 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 discriminación, 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 discriminación, 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 discriminación, violencia institucional y laboral.
- Contar con un registro de los casos de discriminación, violencia institucional y laboral en el Instituto, que permita su análisis e implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.

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 personas servidoras públicas siguientes:

H. Ayuntamiento de Toluca

- 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 al personal de todas las áreas administrativas del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

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 discriminación, violencia institucional y laboral.
- 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) Principio pro-persona.

CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Son objetivos del presente Protocolo los siguientes:

- Prevenir las conductas de discriminación, violencia institucional y laboral.
- Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar la discriminación, violencia institucional y laboral.
- Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas.
- Contar con una guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de discriminación, violencia institucional y laboral.
- Garantizar una atención de calidad sin revictimizar.

H. Ayuntamiento de Toluca

- 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 de casos de discriminación, violencia institucional y laboral para analizarlos e 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, personas servidoras públicas, 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. La Unidad Jurídica e Igualdad de Género, para velar por los derechos humanos de las personas servidoras públicas.
- VI. La Fiscalía General de Justicia del Estado de México en casos de discriminación, violencia institucional y laboral.

Las instancias encargadas de la atención y sanción de casos de discriminación, violencia institucional y laboral deberán generar las actuaciones correspondientes

H. Ayuntamiento de Toluca

con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.

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 discriminación, 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 discriminación, 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 Coordinaciones administrativas responsables las siguientes:

de sus

a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de discriminación, violencia institucional y laboral en el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca.

b) Obstaculizar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de discriminación, 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.

de sus

promuevan
desist

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

H. Ayuntamiento de Toluca

conocimientos en materia derechos humanos, 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.

ATENCION 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 México, con el objetivo de canalizar para su atención psicológica y jurídica, de trabajo social a la presunta víctima.

CAPITULO IV

DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL

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:

H. Ayuntamiento de Toluca

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;

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 una persona servidora pública 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

H. Ayuntamiento de Toluca

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 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.

H. Ayuntamiento de Toluca

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 V

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. Por ello, y en consonancia con el principio de legalidad, imparcialidad, equidad, respeto y perspectiva de género que rige el actuar de la administración pública, se establece el siguiente marco de acciones específicas de prevención.

Aunado a lo anterior, el Instituto Municipal de la Mujer de Toluca, por conducto de su titular y los titulares de área, asumirán y difundirán un pronunciamiento público de "Cero Tolerancia" ante cualquier acto de:

- Discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de salud, edad, etnia, discapacidad, estado civil u otra condición.
- Violencia institucional, entendida como acciones u omisiones por parte de personal servidor público que obstaculicen el ejercicio de derechos o nieguen el acceso efectivo a los servicios institucionales.
- Violencia laboral, particularmente manifestada en abuso de poder, amenazas, humillaciones, exclusión, represalias o trato denigrante en el contexto del trabajo.

H. Ayuntamiento de Toluca

Así mismo; 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 deber ser transmitido a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento; asegurando su amplia difusión, claridad y comprensión.
- 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. Capacitar periódicamente con enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos, a todas las personas que laboran en el Instituto, sin distinción de nivel jerárquico. Incorporando estos temas en el programa de inducción institucional para nuevo personal.
- IV. Asegurar las Garantías Institucionales de Denuncia y No Represalia. El Instituto garantizará que toda persona servidora pública que presente una denuncia por hechos de discriminación, violencia institucional o laboral:
 - No será objeto de despido, sanción, represalia o limitación alguna que afecte su estabilidad laboral, sus derechos adquiridos, ni su desarrollo profesional dentro de la institución.
 - Recibirá un trato digno, respetuoso, confidencial y libre de juicios durante el proceso de atención a su queja.
 - Será informada de manera clara y oportuna de los canales formales de denuncia, tanto internos (a través del Órgano Interno de Control) como externos (Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, Fiscalía General de Justicia, entre otros, tratándose de comisionados corresponde a la Contraloría Municipal).

En consecuencia, se establecerán mecanismos de seguimiento institucional que permitan evaluar la efectividad de las medidas de prevención adoptadas, así como actualizar las estrategias conforme a las necesidades detectadas.

H. Ayuntamiento de Toluca

CAPÍTULO VI

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

En términos del artículo 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, 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 conforme a los principios de confidencialidad, legalidad, imparcialidad y debido proceso y sanción.

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.

CAPITULO VII

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 persona servidora pública incurra en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.

H. Ayuntamiento de Toluca

En términos de la misma Ley, la persona servidora pública 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, 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 a 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.

CAPITULO VIII

MEDIDAS DE SEGURIDAD

A través de la Coordinación entre las diferentes instancias de gobierno, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de discriminación, violencia institucional y laboral, 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.

CAPITULO IX

DEL COMITÉ PARA ESTABLECER POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN 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.

H. Ayuntamiento de Toluca

identificados o
se man...

TRANSITORIOS

Primero.- El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

Segundo.- 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.

Tercero.- La Dirección General del Instituto Municipal de la Mujer de Toluca realizará los Pronunciamientos de Cero Tolerancia ante la discriminación y violencia institucional y laboral; y los difundirá hacia el personal por los medios de comunicación que considere adecuados.

Cuarto.- El presente Protocolo deberá ser aprobado por el 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.

de realizará, lo
de violen...

de realizará, lo
de violen...

de realizará, lo
de violen...

de realizará, lo
de violen...

61

H. Ayuntamiento de Toluca

TOLUCA **CAPITAL** DE OPORTUNIDADES Y PROGRESO

62

Edición a cargo de la
Secretaría del Ayuntamiento
del Municipio de Toluca

Número de ejemplares: 50

63

LCDO. RICARDO MORENO BASTIDA **Presidente Municipal Constitucional**

Dra. en D. P. Yazmin
Nájera Romero
Primera Síndica

Lcda. en D. Edna Viridiana
Flores Santa Olalla
Sexta Regidora

Mtro. Jaime Amado
López Gómez
Segundo Síndico

C. Ana Lilia del Socorro
Terrazas Vázquez
Séptima Regidora

Lcdo. En D. Mario
Magno Díaz
Primer Regidor

Dra. en D. Shantall
Zepeda Escobar
Octava Regidora

C. Ana Victoria
Pliego Tapia
Segunda Regidora

C. José Ramón Fernando
Santana López
Noveno Regidor

Lcdo. en D. Edgardo
Rebollar Pérez
Tercer Regidor

Lcda. C. P. y A. P. Irma Carolina
Alvarez Mendoza
Décima Regidora

Lcda. en Odontología
Belem Garay Garduño
Cuarta Regidora

Lcdo. en D. Luis Felipe
García Chávez
Décimo Primer Regidor

Lcdo. En Economía
Víctor Armando Díaz Rodríguez
Quinto Regidor

Lcda. en D. Cristina
Sierra Castillo
Décima Segunda Regidora

Mtro. Justo Núñez Skinfill
Secretario del Ayuntamiento

Rúbricas.