



**Acuerdo del Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, por el que se emite la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y Prevención de Riesgos Psicosociales en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.**

**CONSIDERANDO**

**I.** Que el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla que se establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

**II.** Que en términos de lo dispuesto por el artículo 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, la Honorable Legislatura local, establecerá un organismo autónomo para la protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.

**III.** Que el artículo 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, señala que esta Defensoría de Habitantes es un Organismo público de carácter permanente, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.

**IV.** Que el Presidente de la Comisión cuenta con las facultades de proveer, en el ámbito administrativo, lo necesario para el mejor desarrollo de las funciones de esta Defensoría de Habitantes, así como de dictar los acuerdos y las medidas específicas que juzgue convenientes para el mejor desempeño de las atribuciones del Organismo, de conformidad con las fracciones VI y VII del artículo 28 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Estado de México.

**V.** Que de acuerdo con los artículos 1, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5, párrafo cuarto de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



**VI.** Que atento a lo anterior esta Defensoría de Habitantes busca promover una cultura laboral donde no exista discriminación motivada por ninguna de las razones mencionadas en el considerando anterior, además de fomentar la igualdad laboral, con la finalidad de propiciar un entorno organizacional favorable.

**VII.** Que con la finalidad de llegar a la consecución del objetivo descrito en el párrafo que antecede, es indispensable contar con un instrumento que, entre otras circunstancias, establezca los principios que promuevan y generen igualdad laboral y no permita discriminación alguna, de forma que se garantice la igualdad y desarrollo de oportunidades para las y los servidores públicos de la Comisión; así como las normas orientadas a la atención y sanción de cualquier tipo de conducta o conductas de discriminación y desigualdad laboral por razones de género.

**VIII.** Que tomando en cuenta lo descrito, resulta necesaria la emisión de una Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y Prevención de Riesgos Psicosociales, orientada a realizar la planeación, seguimiento, evaluación y monitoreo de las acciones afirmativas en la prevención de discriminación al interior del Organismo, así como implementar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades propias de la institución.

**IX.** Que aunado a lo anterior, es importante señalar que la Política de mérito constituye un requisito crítico para alcanzar la certificación a que se refieren las Normas NMX-R-025-SCFI-2015 y NOM-035-STPS-2018, mismas que tienen como objetivo reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

En mérito de lo expuesto, con fundamento en las fracciones VI y VII del artículo 28 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, se emite el siguiente:

### **ACUERDO**

**PRIMERO.** Se aprueba la emisión de la Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y Prevención de Riesgos Psicosociales en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, en los términos siguientes:

### **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO**



ELABORÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

---

LCDA. EN D. MARÍA  
FERNANDA GONZÁLEZ RUIZ  
TITULAR DE LA UNIDAD DE  
IGUALDAD DE GÉNERO Y  
ERRADICACIÓN DE LA  
VIOLENCIA

---

DRA. EN A. KARLA LÓPEZ  
CARBAJAL  
DIRECTORA GENERAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

---

DR. EN D. JORGE OLVERA  
GARCÍA  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN  
DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE MÉXICO

## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, precisa en su artículo 5, que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los Tratados Internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las leyes que de ésta emanen, por lo que gozarán de las garantías para su protección.

Es tal su importancia, que cada vez más Estados Democráticos otorgan un mayor interés a la erradicación de la discriminación, así como a la desigualdad por razones de género, ya que las anteriores constituyen ser definiciones que se encuentran estrechamente entrelazadas, por un lado el discriminar por razón de género fue considerado un punto negativo al derecho a la igualdad, ya que cualquier vulneración a este derecho era concebido como un acto discriminatorio, sin embargo hoy en día la no discriminación cuenta con un sentido independiente y no toda transgresión al derecho de igualdad constituye un acto discriminatorio, no obstante, la afectación del derecho a la no discriminación constituye un menoscabo al derecho de igualdad.

Es importante señalar que, por lo tanto, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM) busca promover una cultura laboral donde no exista discriminación motivada por apariencia física, cultural, discapacidad, idioma, sexo, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria y discriminación por razones de género.

Aunado a lo anterior y para fortalecer los trabajos que esta Defensoría de Habitantes desempeña, ha creado la "Política de Igualdad Laboral, No Discriminación y Prevención de riesgos psicosociales en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México", misma que es aplicable a todo el personal que



labora en el Organismo, sin distinción alguna, quedando bajo su vigilancia, operación y evaluación, el Comité Permanente para la Igualdad, No Discriminación y prevención de riesgos psicosociales de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, esto con la firme tarea de fomentar la igualdad laboral, no discriminación y el propiciar un entorno organizacional favorable.

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en todas las áreas funcionales de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Se aplica también al personal que labora por honorarios, servicio social o prácticas profesionales.

Es por ello que:

*“En la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México; queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, hacia el personal y entre el personal, así como toda discriminación y toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, por motivos de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, homofobia, misoginia, xenofobia, o cualquier otro motivo, conforme a lo que establece el artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación”.*

*“LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice “Discriminación: Para los efectos de esta ley 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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.*



La máxima autoridad de esta Defensoría de habitantes, que está al mando del Presidente de la CODHEM, Dr. en D. Jorge Olvera García, es quien autoriza y compromete a todas las áreas administrativas, a que se dé cabal cumplimiento al presente documento, rechazando todo tipo de discriminación y estableciendo la igualdad laboral.

El área responsable de la implementación y evaluación de la presente Política es la Secretaría General, representada por la Mtra. en D. María del Rosario Mejía Ayala. Su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité Permanente.

## **I. DATOS DEL ORGANISMO**

### **Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM)**

**Dirección:** Calle Dr. Nicolás San Juan 113, Delegación San Lorenzo Tepatlán I, Delegación San Lorenzo Tepatlán.

**C.P:** 50010 Toluca de Lerdo, Edo Méx.

**Teléfono:** 01 800 999 4000

## **II. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

Dentro de los objetivos principales de la presente Política de la CODHEM se encuentran los siguientes:

- Ratificar el compromiso de la CODHEM con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal, inclusive aquellas y aquellos que laboran por honorarios, servicio social o prácticas profesionales.
- Establecer los principios que promuevan y generen igualdad laboral y no permita discriminación alguna, de forma que se garantice la igualdad y desarrollo de oportunidades de desarrollo para las y los servidores públicos de la CODHEM.
- El establecimiento de normas orientadas a la atención y sanción de cualquier tipo de conducta o conductas de discriminación y desigualdad laboral por razones de género.
- Se deberá promover un modelo de prevención de las conductas discriminatorias o desigualdad laboral, misma que se tendrá que realizar a través de una sensibilización a todo el personal, ya que el evitar que las conductas negativas se lleven a cabo traerá en consecuencia que no haya que sancionar y en su caso actuar una vez que estas son cometidas.
- Considerar la cultura laboral en el que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato de oportunidades, de remuneración y de beneficios.



- Asimismo, se contará con lineamientos que establezcan las condiciones de igualdad laboral y no discriminación en el sector laboral, garantizando la igualdad de oportunidades para el personal de este Organismo, lo anterior en armonía con el establecido en el artículo 1 fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En este sentido, se hace patente la importancia que tiene la creación de la Política de **Igualdad Laboral, No Discriminación y prevención de Riesgos Psicosociales**, misma que se encuentra orientada a realiza la planeación, seguimiento, evaluación y monitoreo de las acciones afirmativas en la prevención de discriminación al interior del Organismo, así como implementar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades propias de la institución.

La brecha de género<sup>1</sup> es uno de los temas más sensibles en la actualidad, sin embargo y de forma paralela a esta realidad, en los últimos años se ha dado paso al reconocimiento de la importancia de la mujer en el desarrollo sustentable de la entidad.

### III. ALCANCE

Esta Política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para todas las áreas administrativas funcionales de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, es decir, es aplicable a todo el personal que labore en este centro de trabajo, incluyendo a aquellas y aquellos que laboran por honorarios, servicio social o prácticas profesionales.

### IV. DEFINICIONES

**ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

---

<sup>1</sup>Se refiere a la construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación a las tasas masculinas y femeninas. Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito en relación al nivel de participación, acceso de oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano, suele expresarse en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc. En general, expresa la situación de discriminación que sufren las mujeres, salvo excepciones.



Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atender contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

**CENTRO DE TRABAJO:** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

Unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

**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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, o bien, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Con base en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R.025-SCFI-2015, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor o agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



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

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

**SEXO:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos, tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.<sup>2</sup>

**VIOLENCIA:** Cualquier acción u omisión que cause 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.

La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra una o uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

## V. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ACTUACIÓN DE LA UNIDAD

Para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad laboral, es necesario actuar bajo determinados principios, priorizando los que a continuación se enlistan:

---

<sup>2</sup>Concepto de la Organización Mundial de la Salud.





- Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico. Se busca aceptar las diferencias, ya sean de raza, cultura, religión o incluso discapacidades, poniendo como base los valores de tolerancia y respeto para evitar cualquier acto basado en prejuicios o estereotipos.
- Promover la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional para todo el personal. La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia, exhibe la desigualdad y discriminación en múltiples sectores.
- Promover la utilización de lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio y accesible en todo tipo de comunicación interna y externa de la CODHEM.
- Implementación de un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación en el Sector Trabajo, específico en materia de derechos humanos, perspectiva de género, para difundir el respeto a la diversidad.
- Al momento de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar su raza, color, religión, discapacidad o cualquier otra situación protegida por los ordenamientos jurídicos.
- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad y un trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Estar comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.



## **DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DE LA CODHEM**

Las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México –CODHEM, en cumplimiento a lo dispuesto por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, declaramos nuestro compromiso para prevenir los riesgos psicosociales laborales a través de la prevención de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones, con el objeto de promover un entorno organizacional favorable.

En tal virtud, se asumen los siguientes compromisos:

Las y los servidores públicos que integramos la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM), en todos los niveles nos comprometemos a cumplir y hacer cumplir la presente política predicando con el ejemplo.

La CODHEM muestra como su misión el establecerse como un Organismo Público Autónomo orientado a la promoción de la cultura de los derechos humanos, prevenir y atender violaciones a los derechos humanos de quienes habitan o transitan por el Estado de México, para salvaguardar su dignidad, brindando productos y servicios con calidez y calidad.

La CODHEM tiene como visión el ser reconocidos como garante de los derechos de las personas que habitan y transitan por el Estado de México, del mismo modo busca que nuestra labor les permita lograr una mejor calidad de vida.

La CODHEM impulsa el trabajo digno para su personal sin distinción alguna, para ello se aplican medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

La CODHEM se declara tolerancia cero a la Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso Sexual, así como todo acto de violencia en cualquiera de sus manifestaciones que generen riesgos psicosociales y que afecten el entorno organizacional.

No serán tolerados los actos de violencia laboral o acciones que atenten en contra de un ambiente laboral favorable y se atenderán de inmediato los actos que pudieran propiciar algún riesgo psicosocial.



Se mantienen abiertos espacios y procedimientos de participación y consulta para la atención de estos factores por medio de un buzón de quejas y sugerencias; éste deberá utilizarse para denunciar aquellos hechos que nuestro personal considere como de violencia laboral, que se presuman como riesgos psicosociales o amenaza al entorno organizacional favorable.

Se cuenta con un procedimiento de atención justo que no permite represalias, y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garantizan la confidencialidad de los casos.

Se velará por el respeto a la libertad de credo, de preferencia sexual de orientación política y por ningún motivo se discriminará procurando así la igualdad de oportunidades para todo el personal sin distinción alguna.

La presente política se basa en los siguientes principios:

Se establece un Comité de Igualdad Laboral, No Discriminación y Prevención de Riesgos Psicosociales que se integra por el Titular Presidente de la CODHEM, Dr. en D. Jorge Olvera García, Secretaria General, Mtra. en D. María del Rosario Mejía Ayala y las y los vocales, con el objetivo de promover un entorno organizacional favorable, para lo cual dicho Comité se compromete a sesionar periódicamente a fin de analizar y autorizar las acciones necesarias para cumplir los compromisos que establece la presente política y a vigilar que al interior de la CODHEM se cumpla lo siguiente:

- a) Promover las acciones que permitan garantizar la adecuada comunicación a las y los servidores públicos a efecto de que realicen sus tareas con prioridades adecuadas y debidamente comunicadas.
- b) Establecer los mecanismos necesarios para planear y equilibrar las cargas de trabajo en forma periódica de manera trimestral y reorganizar las asignaciones para disminuir así el incremento excesivo en los puestos que así lo reflejaren en los resultados del diagnóstico respectivo.
- c) Fomentar el control de trabajo a través de la realización de reuniones para que las y los servidores públicos puedan proponer formas de organizar y realizar el trabajo acorde a sus responsabilidades.
- d) Fomentar la realización de actividades deportivas y recreativas que fortalezcan el trabajo en equipo mediante actividades de integración social.
- e) Establecer áreas de descanso limpias y confortables, así como garantizar que las áreas para actividades de comedor permanezcan destinadas para



tal finalidad y cuenten con las condiciones de higiene y comodidad necesarias.

- f) Garantizar que las instalaciones físicas cubren los requisitos necesarios para una adecuada labor en términos de seguridad, higiene y cumpliendo los criterios de ergonomía.
- g) Autorizar mecanismos que garanticen la igualdad laboral a partir del término de las labores cotidianas para fortalecer el equilibrio trabajo familia. Asimismo, garantizar medidas de apoyo en el caso de emergencias familiares a fin de procurar constituir un apoyo a las y los servidores públicos.
- h) Promover acciones anuales de retroalimentación el desempeño de las y los servidores públicos para fortalecer la reorganización del trabajo mediante una adecuada comunicación.
- i) Autorizar el protocolo contra la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a fin de que se instrumenten los mecanismos necesarios para su adecuada operación.
- j) Establecer los buzones que permitan la recepción de quejas y sugerencias por parte de las y los servidores públicos a efecto de que se adopten acciones adecuadas para atender todas y cada una de ellas con los principios de legalidad y salvaguardando los derechos para quien emite la queja y/o sugerencia.
- k) Promover la obligación por parte de las directivas y los directivos de intervenir de manera rápida y eficazmente ante cualquier conflicto laboral a fin de resolverlo. Para ello se establecerán y autorizarán políticas y procedimientos claros que establezcan los pasos a seguir en cada caso.
- l) Garantizar una adecuada capacitación a las y los servidores públicos, estableciendo mecanismos de valoración curricular dentro de su trayectoria en la CODHEM, que permita valorar la asistencia y las acciones que derivado de dicha formación posibilite aportar alternativas de mejora sustantiva en los procesos de operación.
- m) Establecer nuevos mecanismos de reconocimiento al desempeño que permitan además de saberse reconocidos las y los servidores públicos propiciar que se implementen mecanismos que fomenten la movilidad horizontal y vertical en su caso, lo cual genera un mayor sentido de pertenencia.



- n) Garantizar que los estilos de liderazgo al interior de la CODHEM permitan generar en cada quien, el reconocimiento a su labor y evitar percibir que existen favoritismos de cualquier tipo en la organización.
- o) Fomentar una adecuada comunicación entre las y los servidores públicos de todos los niveles brindando información oportuna y veraz de las actividades sustantivas de la CODHEM a fin de que todas y todos los integrantes permanezcan adecuadamente informados.
- p) Propiciar que todas y todos los servidores públicos que laboran en la CODHEM se comprometan a denunciar cualquier acto contrario al entorno organizacional favorable, así como a toda acción que genere riesgos psicosociales a fin de que se emprendan las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar en su caso.
- q) Realizar exámenes médicos dos veces al año para detectar enfermedades crónico degenerativas y en su caso, canalizar al centro de salud correspondiente.
- r) Contar con un código de ética institucional que rige el actuar del personal.
- s) Contar con una comisión de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir enfermedades y riesgos de trabajo.

Los compromisos asumidos en la presente política serán evaluados regularmente por el Comité Permanente.

Esta política será modificada conforme a las necesidades laborales y será respetada por todas y todos los servidores públicos de la CODHEM.

### DISTRIBUCIÓN

Este procedimiento está disponible de manera electrónica e impresa en las oficinas de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia De La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM).

### HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	23 de abril de 2020	Emisión del documento.

FIN DEL DOCUMENTO



**SEGUNDO.** Publíquese este Acuerdo en la Gaceta de Derechos Humanos, órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

**TERCERO.** El presente acuerdo entrará en vigor y surtirá sus efectos a partir de la suscripción del mismo.

**Emitido en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, el ----- de mayo de dos mil veinte.**

**DR. EN D. JORGE OLVERA GARCÍA  
PRESIDENTE**