

Sistema Educativo Valladolid

Modelo de Equidad de Género

Procedimiento de atención a quejas por hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación P-MEG-02

Versión: 01

Fecha: 05 de marzo de 2014

ELABORÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

Comité de Equidad de Género

Coordinación del Comité de
Equidad de Género

Dirección Nacional de Asuntos
Internos

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento debidamente documentado que asegure a nuestras trabajadoras y trabajadores del Sistema Educativo Valladolid, la atención total en un marco de respeto, confidencialidad e imparcialidad desde el inicio en que se presenta la queja por hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación hasta la culminación de la misma.

2. ALCANCE

A todas las trabajadoras y trabajadores del Sistema Educativo Valladolid, que laboran en Coordinación General y en las unidades pertenecientes al sistema, así como a los proveedores y clientes.

3. REFERENCIAS

- 3.1 Manual de Equidad de Género M-MEG-01
- 3.2 Procedimiento para el Control de Documentos y Registros P-MEG-01
- 3.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.4. Ley Federal del Trabajo.
- 3.5. Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo Sistema Educativo Valladolid.
- 3.6 La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 3.7 La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Belem do Pará*, ratificada en 1996 por el Senado Mexicano).
- 3.8 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 3.9 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 3.10 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 3.11 Código Penal Federal y Estatal

4. DEFINICIONES

4.1 Hostigamiento laboral: cualquier manifestación o expresión abusiva de parte de un superior hacia un subordinado indistintamente de: índole racial, social, edad, sexo, jerarquía, condición social, ideología política, discapacidad, que sea acompañada de palabras, actos o escritos que atenten contra la dignidad, personalidad incluso su integridad física o psíquica que afecten y pongan el peligro su vida laboral.

4.2 Acoso Sexual: es toda acción encaminada a solicitar favores de tipo sexual, para sí o para otra persona, acompañada de amenazas de causar un mal en la relación laboral a la empleada o empleado.

4.3 Hostigamiento sexual: es toda acción, acoso, molestia realizada por un mando de nivel jerárquico superior dentro de la empresa, encaminada a solicitar favores de tipo

sexual, para sí o para otra persona, acompañada de amenazas de causar un mal en la relación laboral indistintamente de índole racial, social, sexo, edad, jerarquía, condición social, ideología política o discapacidad

4.4 Discriminación: Todo distingo, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, ideología política, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto anularlo, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

4.5 Queja: forma que contiene la inconformidad del un miembro del personal a través de un medio sea este electrónico, oral o escrito en Sistema Educativo Valladolid, en el cual denuncia que ha sido objeto de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación.

4.6 Expediente: carpeta o folder que integra y resguarda todas las evidencias que se obtienen por motivo de queja del supuesto acto de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación

4.7 Reporte: informe documental que se realiza por escrito de parte de una o varias personas encargadas de investigar un supuesto acto de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación

4.8 Dictamen: resolución que emite el Comité del MEG, en torno a un supuesto acto de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación

4.9 Quejoso (a): persona que interpone una inconformidad o queja debido al supuesto maltrato recibido de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación.

4.10 Presunto responsable: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta discriminatoria, desigual, hostigadora y/o acosadora sexual.

5. RESPONSABILIDADES Y AUTORIDAD

Asumen responsabilidad y autoridad en la aplicación y cumplimiento de este documento:

- Alta Dirección de Sistema Educativo Valladolid.
- Coordinación del Comité de Equidad de Género.
- Comité de Equidad de Género.

6. CONSIDERACIONES GENERALES

El personal que tome parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja, está obligado a mantener el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.

Se aplicará sanción por divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas sobre hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación.

El compromiso de confidencialidad no debe interpretarse como limitación o impedimento para colaborar en el proceso de una queja o para ser testigo en la investigación de una queja.

La Coordinación y los integrantes del Comité de Equidad de Género firman una carta compromiso de confidencialidad en la cual se comprometen a asegurar que toda la información referente a los hechos, denuncias y documentos que se generen en los casos de conductas inadecuadas, de discriminación y/o acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes involucradas.

- **PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE PRESENTAN UNA QUEJA**

Cuando el Jefe (a) superior directo sea el/la presuntamente responsable de la conducta irregular, el Comité reportará el caso a otra persona de jerarquía superior, ya sea de la misma área o fuera de ella.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante puede ser cambiada de puesto o área, sin que de mayor información del caso a los demás trabajadores.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa del quejoso (a) y deberá valorarse previamente por el Comité.

- **PROTECCIÓN DE TESTIGOS**

Toda persona a quien se le tome una declaración o colabore con la investigación de una queja de hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación en el empleo deberá ser informada de los siguientes derechos durante la investigación. Su participación en la investigación no constará en su expediente laboral.

Podrá presentar una queja si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de superiores o compañeros (as) de trabajo a su participación en la investigación.

7. DESARROLLO

7.1 La queja se tomará bajo estricta confidencialidad y se pondrá interponer de cualquiera de las siguientes maneras:

- a) Página del Sistema. Las quejas podrán presentarse en la página del sistema www.sistemavalladolid.com, apartado MEG-Queja por hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación.
- b) Verbal. Comunica los hechos a cualquier integrante del Comité de Equidad de Género dejando constancia en el formato de Recepción de Queja. Se tiene disponible para este fin el 01800-5065227.

La queja deberá constar por escrito y contener los hechos que presuntamente constituyen discriminación, desigualdad, hostigamiento y/o acoso sexual, así como el lugar y fecha en que ocurrieron los hechos. Así mismo deberá de contener los nombres de la o las personas a las que se imputa como presunto responsable como el nombre y firma de la persona que interponga la queja. **Formato de Recepción de Queja (P-MEG-02-F1)**

7.2 El Comité de Equidad de Género recopila las quejas que lleguen por los distintos medios.

7.3 Recibida la queja, esta deberá revisarse por el Comité dentro los primeros tres días laborales, quien cuenta con 24 horas para iniciar su análisis.

7.4 La Coordinación del Comité de Equidad designa a un integrante del Comité como responsable de efectuar la investigación por motivo de queja en relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación, cuidando que se realice con: imparcialidad, confiabilidad, discreción y respeto. Se debe informar a la Alta Dirección sobre la queja.

7.5 Se abren expedientes por denuncia donde se documenten los hechos: testimonios de ambas partes, de testigos, escritos, fotos, videos y demás pruebas que soporten la denuncia y la investigación. Otorgándose un número de control oficial a cada expediente.

7.6 El responsable de la investigación realiza un proceso de investigación en relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación, solicitando la declaración tanto de la parte quejosa como del presunto responsable, así como el testimonio de las personas que puedan aportar elementos para completar la investigación de acuerdo al **Protocolo de Atención a Quejas (P-MEG-02-F2)**. El seguimiento del caso debe darse en un plazo no

mayor a 20 días hábiles, pudiendo prorrogarse por otros 10 días hábiles cuando la dificultad del caso lo amerite.

Nota: como parte del seguimiento se deberá asesorar a la/el trabajador que levantó la queja sobre los derechos que le asisten y las vías e instancias para hacerlos valer.

7.7 Este organismo resguarda en todo momento con responsabilidad, en un lugar seguro, todos los expedientes que se integren por motivo de queja en relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación.

7.8 Los informes, actas, documentos y demás evidencias que arrojó la investigación integrarlas al expediente correspondiente.

7.9 La persona responsable de la investigación contará con cinco días hábiles posteriores a los de la investigación para rendir un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada. Dicho informe será turnado al Comité a efecto de proceder a emitir el dictamen y/o recomendación según corresponda.

Los factores para determinar el acoso y hostigamiento sexual son:

Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico, lo cual servirá igualmente para determinar si se figura alguno de los delitos antes señalados.

7.10 La Coordinación de Comité emite el dictamen respectivo, que contenga la resolución del comité del MEG, por motivo de queja en relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación, cuidando siempre la imparcialidad, confiabilidad, respeto y en apego a lo que a derecho proceda.

7.11 En caso de que el dictamen determine la culpabilidad del/la presunto(a) responsable de la queja en relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación deberá el Comité asegurarse que se cumpla la sanción de acuerdo lo establecido en el **Protocolo de Atención a Quejas (P-MEG-02-F2)**.

7.12 El Comité de Equidad de Género dejará a salvo los derechos del quejoso(a) y del (la) presunto(a) responsable para hacerlos valer ante las instancias correspondientes.

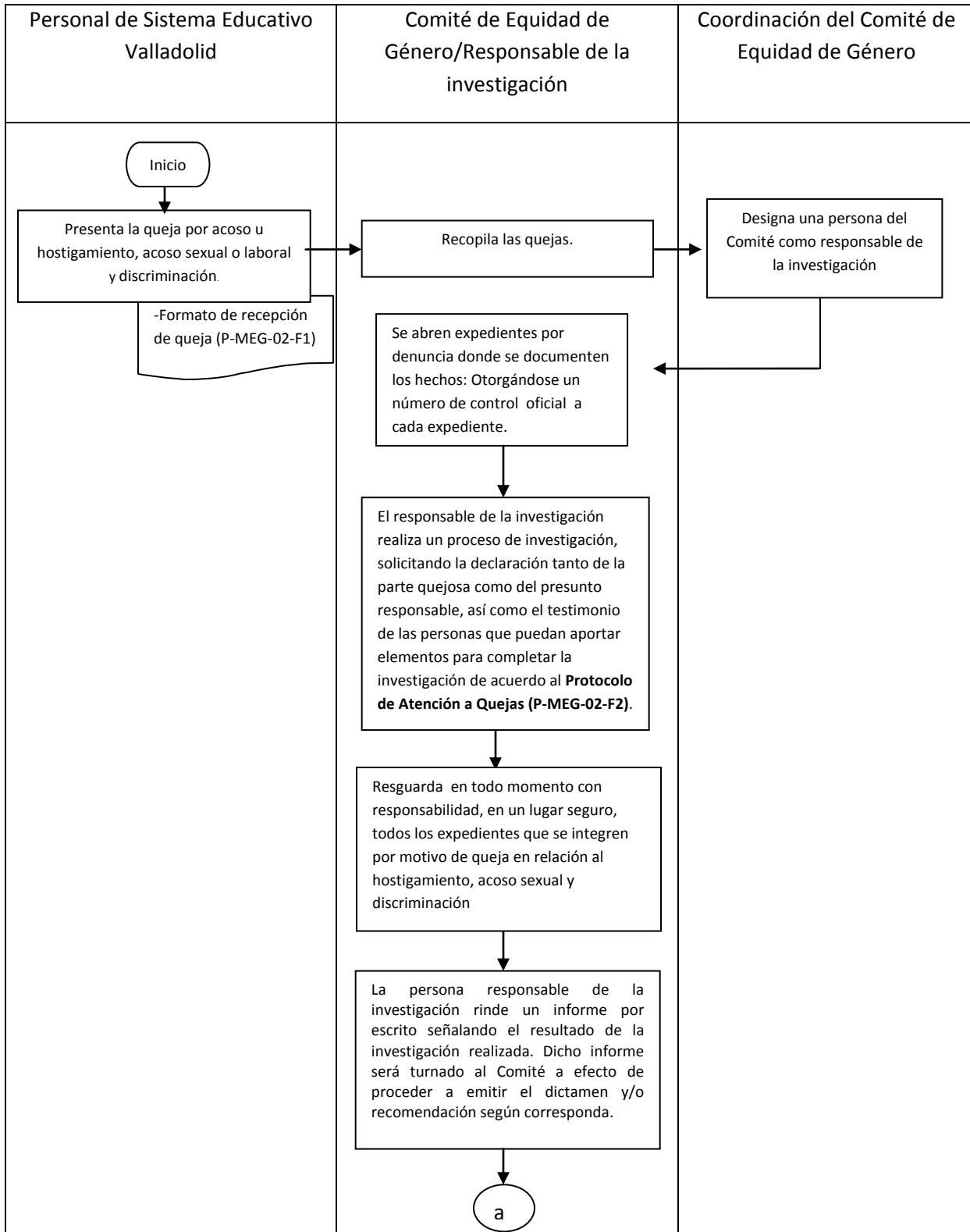
7.13 Al finalizar el proceso de investigación se determinan el estatus de los casos y se guarda un expediente de cada queja interpuesta.

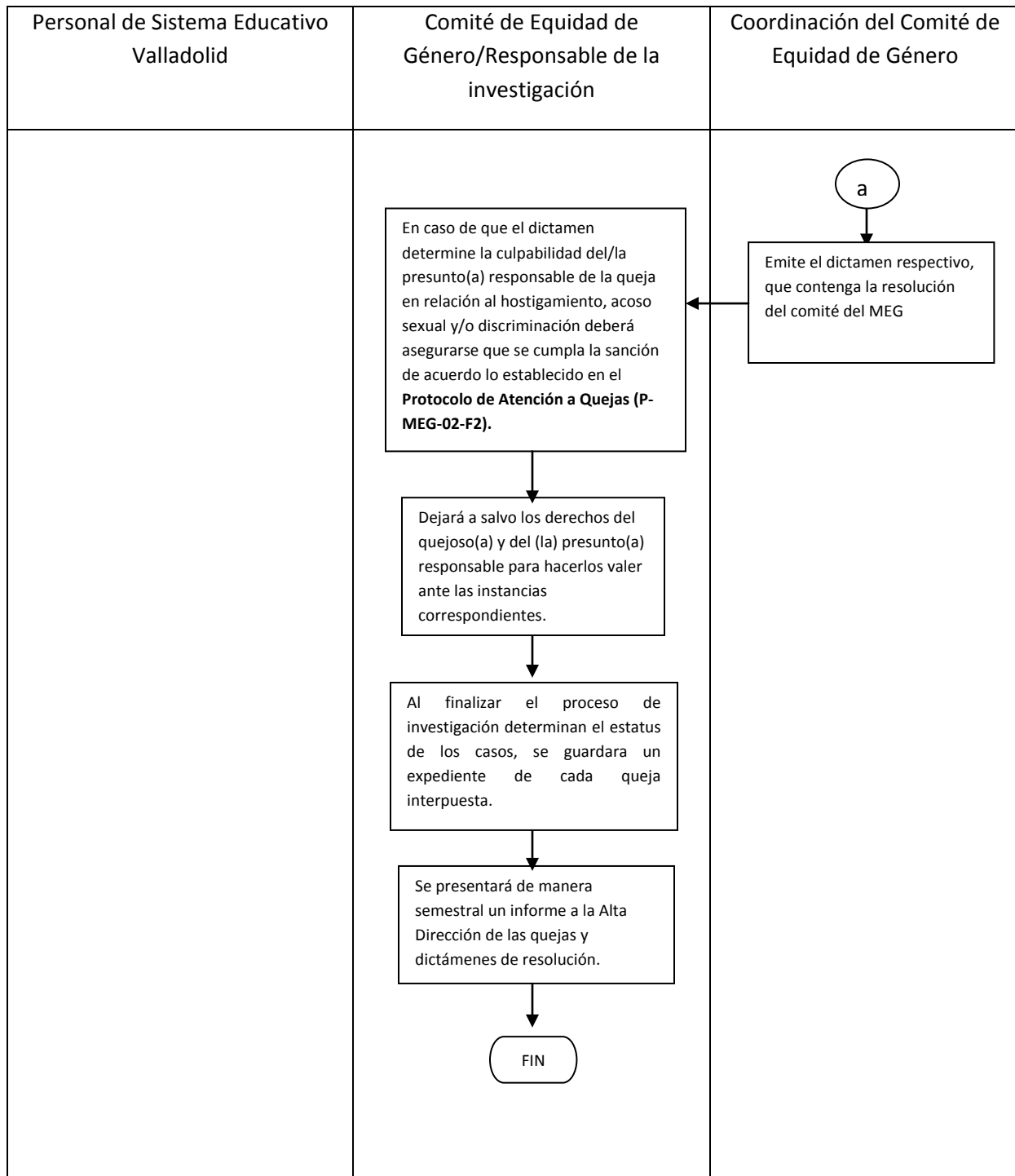


7.14 Se presentará de manera semestral un informe a la Alta Dirección de las quejas y dictámenes de resolución.

NOTA: La información que soliciten las autoridades competentes que deban resolver sobre el asunto en cuestión se podrá proporcionar siempre y cuando funde y motive la solicitud de la misma.

8. DIAGRAMA DE FLUJO





9. REGISTOS

- 9.1 Formato de Recepción de Queja (P-MEG-02-F1)
- 9.2 Protocolo de Atención a Quejas (P-MEG-02-F2)

10. CONTROL DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha	Motivo del Cambio
00	29/08/2013	Nueva Creación
01	05/03/2014	Se modifica el nombre del procedimiento. Corrigiéndose todos los puntos donde se menciona el nombre anterior. Se elimina la definición 4.5 sobre Violencia Laboral. Ya no se menciona el acta de confidencialidad. Se modifica el apartado Protección de las personas que presentan una queja. Se modifica el punto 7.2. Se invierte el orden de las actividades 7.5 y 7.6 Se modifica el diagrama de acuerdo a las correcciones.