



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**PROCEDIMIENTO GENERAL
MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)**

**PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS PRESENTADAS RESPECTO A
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

INDICE

1. PROPOSITO	2
2. ALCANCE	2
3. RESPONSABILIDAD	2
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	2
5. DEFINICIONES	3
6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES	3

**PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER ACTOS QUE SE CONSIDEREN
DISCRIMINATORIOS O DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

INDICE

1. PROPOSITO	5
2. ALCANCE	5
3. REFERENCIAS	6
4. TERMINOLOGIA	8
5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	11
6. DESARROLLO	12
7. DISTRIBUCION	18
8. ANEXOS	19
9. IDENTIFICACION DE REVISIONES Y CAMBIOS	25

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 1 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

1. PROPOSITO

Elaborar el procedimiento que contenga el instructivo o guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación (Manual MEG INMUJERES, 2007:27)

El propósito de este procedimiento es establecer los lineamientos para presentar y atender quejas sobre hostigamiento sexual y discriminación en la UAS.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos las áreas de la Universidad Autónoma de Sinaloa involucradas en la implementación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

3. RESPONSABILIDAD

El Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y la Discriminación de la UAS, tiene la responsabilidad de atender y asesorar a la víctima para que debidamente informada de los procedimientos, ejercite sus derechos ante las autoridades competentes.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Manual MEG: 2003. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, julio 2007.

- UAS-MEG-M-01 Manual de Gestión del Modelo de Equidad de Género de la UAS
- UAS-MEG-P-01 Procedimiento de Control de documentos, registro y aprobación.
- UAS-MEG-P-05 Integración del Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación.
- UAS-MEG-T-01 Tríptico de Prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual y discriminación.
- UAS-MEG-F-01 Encuesta de hostigamiento sexual.
- UAS-MEG-F-02 Pronunciamiento contra el hostigamiento sexual.
- UAS-MEG-F-03 Formato de queja de hostigamiento sexual y discriminación.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 2 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

UAS-MEG-F-04 Formato de Carta compromiso de respeto a la confidencialidad de casos de hostigamiento sexual y discriminación.

5. DEFINICIONES.

Hostigamiento sexual. Conducta reiterativa que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, contacto físico o actos similares que resultan ofensivos para quién los recibe y que se dan en el centro de trabajo con motivo de la relación laboral.

Pronunciamiento contra el hostigamiento sexual en la UAS. La Universidad Autónoma de Sinaloa implanta acciones que garantizan un ambiente armónico y libre de hostigamiento sexual.

Persona denunciante. Perteneciente al personal académico, administrativo, operativo de la UAS.

Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación. Comité integrado por la Coordinadora del MEG-UAS, una persona representante del Comité de Equidad de Género de la UAS y una persona de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

1. La persona denunciante solicitará al Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y Discriminación el formato de queja (UAS-MEG-F-03).
2. La queja deberá describir de forma progresiva, en primera persona, con claridad y especificidad los hechos o actos de hostigamiento sexual. La queja deberá ser firmada por la persona denunciante y, si es posible, por uno o más testigos.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 3 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

3. La persona denunciante entregará la queja de forma directa a l@s representantes del MEG en cada Unidad Administrativa de la UAS, o bien a través del correo electrónico cpgenero@uas.uasnet.mx.
4. La persona denunciante sustentará la acusación con datos precisos y, si es posible aportando elementos de convicción como: testigos, y elementos de prueba (regalos, tarjetas, mensajes, fotografías, etc)
5. La persona designada por el Comité para recabar la queja iniciará la revisión de la misma dentro de los tres días laborales después de recibir dicha queja.
6. La persona designada por el Comité considerará la totalidad de 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, conforme lo establece la Encuesta de Hostigamiento Sexual (UAS-MEG-F-01).
7. La persona designada por el Comité examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual abusó de su poder jerárquico.
8. La persona denunciante podrá ser comisionada a otra área, sin que se dé mayor información del caso a las y los demás trabajador@s. Esta medida preventiva se aplicará a solicitud directa de la persona hostigada y tendrá que ser atendida de inmediato.
9. La persona designada por el Comité entregará un informe escrito sobre el caso al Comité.
10. El Comité entregará a la Dirección de Asuntos Jurídicos y a la Dirección de Recursos Humanos, el informe firmado por quién realizó la investigación y por el resto del Comité.
11. El Comité asesorará a la víctima para que debidamente informada de los procedimientos, ejercite sus derechos ante la instancia competente.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 4 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 5 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

**PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER ACTOS QUE SE CONSIDEREN
DISCRIMINATORIOS O DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**

1. OBJETIVOS

GENERAL

Este procedimiento tiene como objetivo proporcionar instrucciones para atender las quejas y definir los mecanismos para normar las formas de atender y dar solución a las situaciones de discriminación; y casos que se presenten sobre hostigamiento sexual entre los hombres y mujeres del personal académico, administrativo y operativo de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ESPECÍFICOS

Crear y mantener una comunidad en la que todas las personas que laboran, colaboran, de la Universidad Autónoma de Sinaloa, puedan trabajar y aprender en una atmósfera libre de discriminación y hostigamiento sexual.

Generar una metodología que responda rápida, confidencial y efectivamente a los casos de discriminación y de hostigamiento sexual que se presenten en la Universidad Autónoma de Sinaloa, tomando acciones adecuadas para prevenir, corregir y, de ser necesario, sancionar las conductas que infrinjan este documento.

2. ALCANCE

El contenido de este procedimiento tiene como alcance todos aquellos casos de hostigamiento sexual y discriminación que sean detectados y presentados, derivados de las actividades laborales del personal académico, administrativo y operativo de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 6 de 29

Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

El alcance del procedimiento explica el objeto y los principios por los cuales se rigen las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitar actos discriminatorios o de hostigamiento sexual. Se prevén medidas correctivas, que la autoridad competente debe adoptar en el caso de que se incurra en estas conductas. También se describe la confidencialidad que se debe seguir para sancionar, reconociendo que son actos inaceptables y sancionables.

3. REFERENCIAS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece garantías que deben ser observadas y aplicadas por los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, y que como queda establecido, aseguran derechos para las mujeres.

Los Tratados Internacionales suscritos y ratificados, de acuerdo con el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son Ley Suprema de toda la Unión, por lo que forman parte integrante del marco jurídico nacional.

- *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Instrumento jurídico de carácter vinculante y que es Ley Suprema desde 1981, orientada a eliminar la discriminación contra las mujeres, plantea que ésta es: *"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera"*.
- *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para, ratificada en 1996 por el Senado Mexicano)*, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en la materia, en cuyo texto se condenan todas las formas de violencia contra la mujer, perpetradas, tanto por el Estado, como en el hogar o en el mercado laboral, ésta define a la violencia como: *"Cualquier acción o conducta , basada en el género, que cause muerte, daño o*

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01
		Página 7 de 29

Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público, como en el privado".

- De igual manera, la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, adoptada por 189 países, entre ellos México, durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, consolidó esos avances, al subrayar, *“que la violencia contra la mujeres a la vez una violación de los derechos humanos de las mujeres y un obstáculo para el pleno disfrute de todos los derechos humanos, por parte de las mujeres”*.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece principios, que deben ser observados en la elaboración y ejecución de políticas públicas que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia, entre los que destacan:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que: *“La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, y que corresponde a las Entidades Federativas y a los Municipios, crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres”*, entre otros, los siguientes:

- *“Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres”;*
- *“Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley”;*

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 8 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sinaloa, establece que todos los individuos son iguales y tienen las libertades, derechos y garantías que la Constitución Federal, esta Constitución y las leyes del Estado establecen.

El Plan de Desarrollo Institucional Visión 2013 establece los valores universitarios que alimentan la cultura organizacional y dan rectitud al camino hacia la Visión al 2013, la cual establece el rumbo a seguir y da sentido al trabajo que se realiza en la institución; como parte de la filosofía institucional y conformada como un todo integrado con los valores personales de los miembros de la comunidad universitaria, la universidad asume como sus valores esenciales: la verdad, equidad honestidad, libertad, solidaridad y respeto a la vida y a los demás; respeto a la naturaleza, integridad, ética profesional, justicia y responsabilidad. Incorporando a su quehacer la necesidad de consolidar una perspectiva interdisciplinaria, promoviendo el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, lo cual contribuye al logro del desarrollo sustentable, la paz, el bienestar, el desarrollo y los derechos humanos —incluyendo la equidad de género— a través de sus funciones de docencia, investigación y extensión, desarrolladas en contextos de autonomía institucional y libertad académica.

Las líneas de acción vinculantes al proyecto de la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Sinaloa corresponden a:

- Eliminar los obstáculos que limitan la participación plena de la mujer en la sociedad.
- Fortalecer los mecanismos e instrumentos orientados a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Prevenir y promover la eliminación de la violencia hacia las mujeres.
- Impartir conferencias, talleres y cursos para informar, concientizar sensibilizar y prevenir a la población en general sobre el fenómeno de la violencia familiar.
- Impulsar reformas jurídicas que penalicen con mayor severidad los abusos en contra de la mujer.
- Promover una campaña para el combate a la violencia doméstica y difundir los programas e instancias existentes para atender a la mujer violentada.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 9 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

4. TERMINOLOGÍA

El trabajo es una actividad a través de la cual las personas, con su fuerza y su inteligencia, transforman, crean y producen. El trabajo es también uno de los modos más importantes de relacionarnos y la calidad de nuestras relaciones refleja los modos de organización del trabajo.

De éstas y otras consideraciones más amplias parten las definiciones actuales sobre el trabajo digno, por ejemplo, como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La Organización Internacional del Trabajo también le adiciona las características de trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Ello quiere decir también que el empleo no es un mero contrato que hay que negociar en los términos dictados por las fuerzas del mercado, sino que es una relación entre seres humanos.

Los procedimientos de reclutamiento, selección, evaluación, promoción y fijación del salario y las condiciones de trabajo deben estar libres de discriminación, coerción, violencia y engaño.

Por su parte, uno de los factores para avanzar en el desarrollo humano y en el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial es lograr que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación en los ámbitos público y privado. Lo cual queda de manifiesto en acuerdos internacionales como los asumidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), y donde los Estados se comprometieron a favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, mediante el impulso de políticas públicas que contribuyan a alcanzar ese propósito.

La Convención en mención, en su artículo 11, estipula que "*los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano...*"

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 10 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención Belém do Para, se establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público, como en el privado (Artículo 3); que toda mujer tiene derecho a que se le respete la dignidad inherente a su persona (Artículo 4, inciso e); y el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (Artículo 6, inciso a).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Sinaloa, instituye los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, garantizando la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este contexto de términos y definiciones es de mucha importancia tener en cuenta que existen conceptos que se deben tener presentes en un procedimiento de esta naturaleza, como es el caso de los siguientes

Hostigamiento Sexual

Acorde a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En el mismo ordenamiento se define el acoso sexual como 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.

Son definidas además como aquellas conductas lascivas o de asedio; insinuaciones o solicitudes de favores de naturaleza sexual, y otras conductas verbales o físicas de índole sexual, en las que acceder o negarse a las mismas explícita o implícitamente afectaría el servicio público o empleo de la persona, interferiría en el trabajo o el rendimiento de la persona, o crearía un ambiente intimidante, hostil u ofensivo para el servicio público o las labores.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 11 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

El Acoso Sexual también es definido como cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y que genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Dicha conducta se presenta en relaciones de jerarquía superior a inferior, inferior a superior, entre pares, entre personas del mismo sexo o distinto sexo.

Discriminación

De acuerdo al artículo 40 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación es todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de estos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Formas en que se manifiesta el Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, ya sean escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 12 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Medidas de prevención

La Universidad Autónoma de Sinaloa reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores y las trabajadoras, de las y los servidores públicos universitarios, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a la discriminación y el hostigamiento sexual.

La Administración Universitaria tiene la obligación de mantener, en sus centros de trabajo, condiciones de respeto para quienes allí laboran e implementar una política interna que prevenga, evite y sancione conductas de hostigamiento sexual.

Todos los servidores y las servidoras públicas tienen la obligación de divulgar el contenido del presente procedimiento; para ello promoverán campañas permanentes que fomenten la prevención y sanción de conductas de discriminación y hostigamiento sexual.

Respecto a la discriminación, corresponde a esta instancia promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Para lo cual se deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en los diversos ámbitos de la vida y promoverán la participación de las autoridades de los diversos órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

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

- Rector(a) de la Universidad Autónoma de Sinaloa
- Coordinador(a) del Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa
- Secretario(a) Técnico del Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 13 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

- Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa
- Contralor(a) General de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Los miembros del Comité de Equidad de Género tienen la responsabilidad de:

1. Estudiar, analizar, diagnosticar y elaborar reportes en situaciones reales de discriminación.
2. Fungir como mediador en los casos que se presenten de hostigamiento sexual, aplicando criterios estrictamente confidenciales.
3. Realizar evaluaciones sobre la implantación del Modelo de Equidad de Género.
4. Elaborar los informes solicitados por la alta dirección.
5. Presentar y asegurarse de que los requerimientos del personal y de las personas interesadas en la equidad sean conocidos por todos niveles de la administración universitaria.

Los miembros del Comité de Equidad de Género tienen la autoridad de:

1. Solicitar información a cualquier nivel dentro de la administración universitaria para cumplir con sus funciones y responsabilidades.
2. Investigar los casos que se presenten de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual en las unidades administrativas y académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

6. DESARROLLO

6.1 Del Procedimiento de Queja Administrativa por Discriminación y Hostigamiento Sexual

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 14 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

Es facultad de la administración universitaria, establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para la interposición y tramitación de las quejas y denuncias por hostigamiento sexual o discriminación, garantizando la confidencialidad de las partes y sancionando a la o el servidor público universitario cuando exista causa.

El procedimiento mencionado, en ningún caso, podrá exceder el plazo de un mes, contados a partir de la interposición de la queja por discriminación o por hostigamiento sexual.

La parte ofendida por las conductas prohibidas en este documento, además del procedimiento que se señala, puede acudir en el momento que crea conveniente ante las autoridades judiciales civiles o penales a denunciar dichas conductas y solicitar la reparación del daño, así como el pago de los gastos y perjuicios ocasionados.

No será necesario agotar éste u otros procedimientos administrativos, para iniciar los procedimientos judiciales correspondientes y que la parte interesada crea convenientes.

Compete al Comité de Equidad de Género, conocer las denuncias e iniciar el procedimiento que se establece en este apartado, contando para ello con las siguientes facultades:

- I. Coadyuvar en la difusión del contenido del presente procedimiento y en la promoción de campañas permanentes que fomenten la prevención y sanción de conductas de discriminación y hostigamiento sexual;
- II. Sustanciar el procedimiento de queja administrativa por discriminación y hostigamiento sexual, en el ámbito de su competencia, y en su caso someter y proponer a consideración de la Rectoría, las sanciones que correspondan;
- III. Atender las quejas relacionadas con la probable responsabilidad administrativa, en que pudieran incurrir las y los servidores públicos universitarios en el ejercicio de sus funciones;
- IV. Garantizar la confidencialidad de las partes y proporcionar las medidas precautorias que se estimen convenientes;
- V. Integrar las investigaciones en todos los casos de discriminación y hostigamiento sexual que se hagan de su conocimiento, sin dilación alguna;

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 15 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

- VI. Notificar a la Contraloría General, cuando así lo haya determinado la Rectoría, la destitución de la o el servidor público, la causa que lo motivo y solicitar su inhabilitación;
- VII. Informar a la parte ofendida sobre los procedimientos judiciales a que tiene derecho, independientemente de las investigaciones y resolución administrativa que pudiera resultar; y
- VIII. Recabar los medios probatorios que estime pertinentes y que no sean contrarios a derecho, incluyendo el auxilio de personal profesional que se requiera por el perfil y la especialización, con el propósito de contar con los elementos suficientes que le permitan emitir una resolución justa y adecuada al caso;
- IX. Las demás facultades y atribuciones que le señalen diversas disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

6.2 De la recepción de la Queja

Toda persona ofendida por actos de discriminación o de hostigamiento sexual podrá presentar queja ante cualquier miembro del Comité de Equidad de Género, por actos u omisiones que probablemente constituyan una responsabilidad de alguna o algún servidor público universitario.

Una vez que la Coordinación del Comité tenga conocimiento de la presentación de la queja, convocará a los integrantes del mismo, para que se haga la recepción formal de la misma y se dicten las medidas correspondientes. Todas las quejas deberán ser recepcionadas por la Coordinación del Comité.

Las personas que presenten quejas administrativas se constituyen en coadyuvantes del Comité de Equidad de Género, a efecto de que puedan aportar las pruebas y constancias que acrediten su dicho y se pueda determinar la responsabilidad de la o el servidor público universitario involucrado.

En caso de que la autoridad competente para la recepción de la queja administrativa, sea la que haya cometido los actos prohibidos por este documento, la queja deberá

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 16 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

presentarse directamente ante la Rectoría, quien designará el personal indicado para la debida sustanciación del caso, siguiéndose para tal efecto este mismo procedimiento.

6.3 Forma de la queja

La queja se presentará por escrito o verbalmente y deberá contener:

- I. Datos generales de la parte quejosa;
- II. Puesto que desempeña;
- III. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- IV. Datos que permitan identificar a la o el servidor público universitario involucrado;
- V. Narración sucinta de los hechos y actos relacionados con la queja; y
- VI. En su caso, las pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere

En los casos de que la queja se presente de manera verbal, se deberá elaborar un acta administrativa, que contenga todos los datos señalados y recabar la firma de la parte quejosa.

De toda queja, la autoridad competente integrará un expediente, asignándole un número de registro y ubicación, que le deberá proporcionar a la parte quejosa, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, que el trámite no durará más de un mes, los derechos que le asisten y las medidas precautorias que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad en sus labores.

6.4 De la tramitación de la queja

Una vez recibida la queja administrativa, la autoridad competente, en un plazo no mayor a tres días hábiles de presentada, deberá analizar la gravedad de los actos denunciados y

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 17 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

ordenará con la anuencia del o la Titular de la unidad administrativa o académica, la aplicación de las medidas precautorias, que correspondan.

En caso de que se determine una amonestación, se hará del conocimiento del superior jerárquico correspondiente, para que ese mismo día la haga del conocimiento de la o el servidor público universitario involucrado, incluyendo en la misma el apercibimiento de abstenerse de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos, haciéndole saber que en caso de desobediencia, se aplicará la medida de suspensión temporal de labores sin goce de sueldo, conforme lo estipula el presente procedimiento.

Si las conductas denunciadas por la parte quejosa, son de tal gravedad que para continuar con las labores sea perjudicial para ésta, le causen daño, atenten contra su seguridad o integridad, e incluso generen un ambiente de trabajo hostil o degradante, la autoridad competente en el mismo día que reciba la queja administrativa, ordenará la suspensión temporal sin goce de sueldo y notificará dicha medida precautoria a la servidora o servidor público universitario involucrados.

La suspensión cesará cuando así lo resuelva la autoridad competente.

Una vez adoptadas y notificadas las medidas precautorias, la servidora o servidor público involucrado contará con un plazo de tres días hábiles para manifestar por escrito, lo que a su interés convenga, aportando las pruebas que crea convenientes.

La autoridad competente contará con siete días hábiles, después de recibida la contestación de la o el servidor público involucrado, para hacerse llegar de los medios probatorios, incluyendo los testimonios que crea convenientes para resolver el procedimiento.

La autoridad competente podrá entrevistarse con las partes interesadas, pero nunca simultáneamente con la parte quejosa y la o el servidor público involucrado.

Para todo lo relativo a las actuaciones de la autoridad competente en la investigación e integración el expediente de la queja, se deberán acatar las disposiciones y formalidades conforme a la Ley correspondiente.

Únicamente podrán solicitar información del cuaderno administrativo, la parte quejosa y la o el servidor público involucrado, por lo que no podrá haber personas autorizadas dentro de las causas administrativas sustanciadas por la autoridad competente.

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 18 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

Por ningún motivo se podrán sustraer, mutilar o alterar la información y documentos que obren en los cuadernos administrativos correspondientes.

6. 5 Medidas precautorias

La suspensión temporal como medida precautoria, podrá determinarse cuando alguna servidora o servidor público universitario se encuentre sujeto a investigación administrativa o procedimiento penal por hostigamiento sexual o discriminación.

Queda prohibido tomar represalias contra la persona que se queja o denuncia las conductas de discriminación o de hostigamiento sexual, que asiste a alguien en una denuncia o queja relativa a estas conductas, o que participa de cualquier manera en una investigación o resolución de una queja.

Las represalias incluyen amenazas, intimidación, y/o acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios públicos.

Quien tome represalias será sancionado conforme a este procedimiento.

6.6 Improcedencia de la queja

No procederán las quejas administrativas cuando:

- I. No se cumpla con los requisitos dispuestos en el presente procedimiento; o
- II. Se consideren notoriamente improcedentes.

Si derivado del análisis de la queja administrativa no se advierten elementos de probable responsabilidad administrativa, se ordenará su archivo como totalmente concluido, haciéndolo saber sin demora a las partes.

6.7 Resolución y sanciones

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 19 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

En toda queja administrativa iniciada deberá recaer una resolución por parte de la autoridad competente, que no debe exceder del plazo de 1 mes.

Las sanciones disciplinarias que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual o discriminación, podrán consistir en:

- I. Amonestación verbal o escrita;
- II. Suspensión temporal, sin goce de sueldo;
- III. Destitución; e
- IV. Inhabilitación.

La facultad de sancionar con amonestación por escrito, por la violación a disposiciones contenidas en el presente procedimiento podrá ser delegada para su aplicación, por la Rectoría al superior inmediato en mando o jerarquía facultada para ello.

Corresponde a la Rectoría, la facultad de aplicar las sanciones de suspensión temporal sin goce de sueldo y destitución de la o el servidor público, de conformidad con lo dispuesto en el presente documento, sin perjuicio de poder aplicar las sanciones que establecen el Reglamento de Responsabilidades de los Servidores Universitarios, y las Leyes de Responsabilidades de los Servidores Públicos, tanto Federal como Estatal.

La suspensión temporal como medida precautoria, podrá determinarse cuando alguna servidora o servidor público universitario se encuentre sujeto a investigación administrativa o procedimiento penal por hostigamiento sexual o discriminación.

7. DISTRIBUCIÓN

Este procedimiento está disponible en la página de internet <http://www.uas.edu.mx/>

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 20 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			

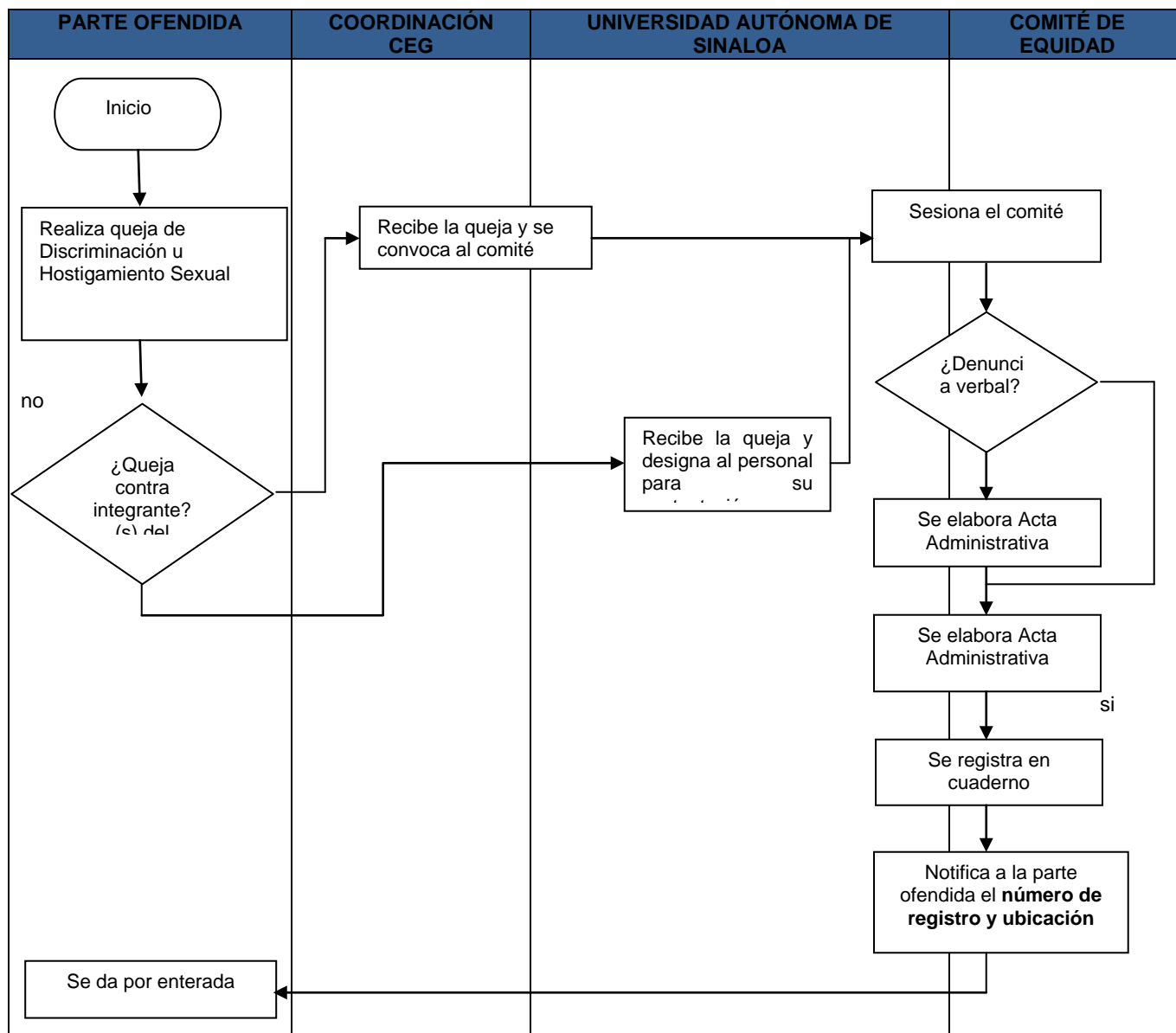


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

8. ANEXOS. Diagrama de flujo de la queja



Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 21 de 29

Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

PARTE OFENDIDA	SERVIDOR PÚBLICO INVOLUCRADO	SUPERIOR JERÁRQUICO	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA	COMITÉ DE EQUIDAD
-----------------------	-------------------------------------	----------------------------	--	--------------------------

ESTE PROCESO TIENE UN TÉRMINO DE 1 DÍA COMO MÁXIMO

ANEXOS Diagrama de flujo tramitación de la queja

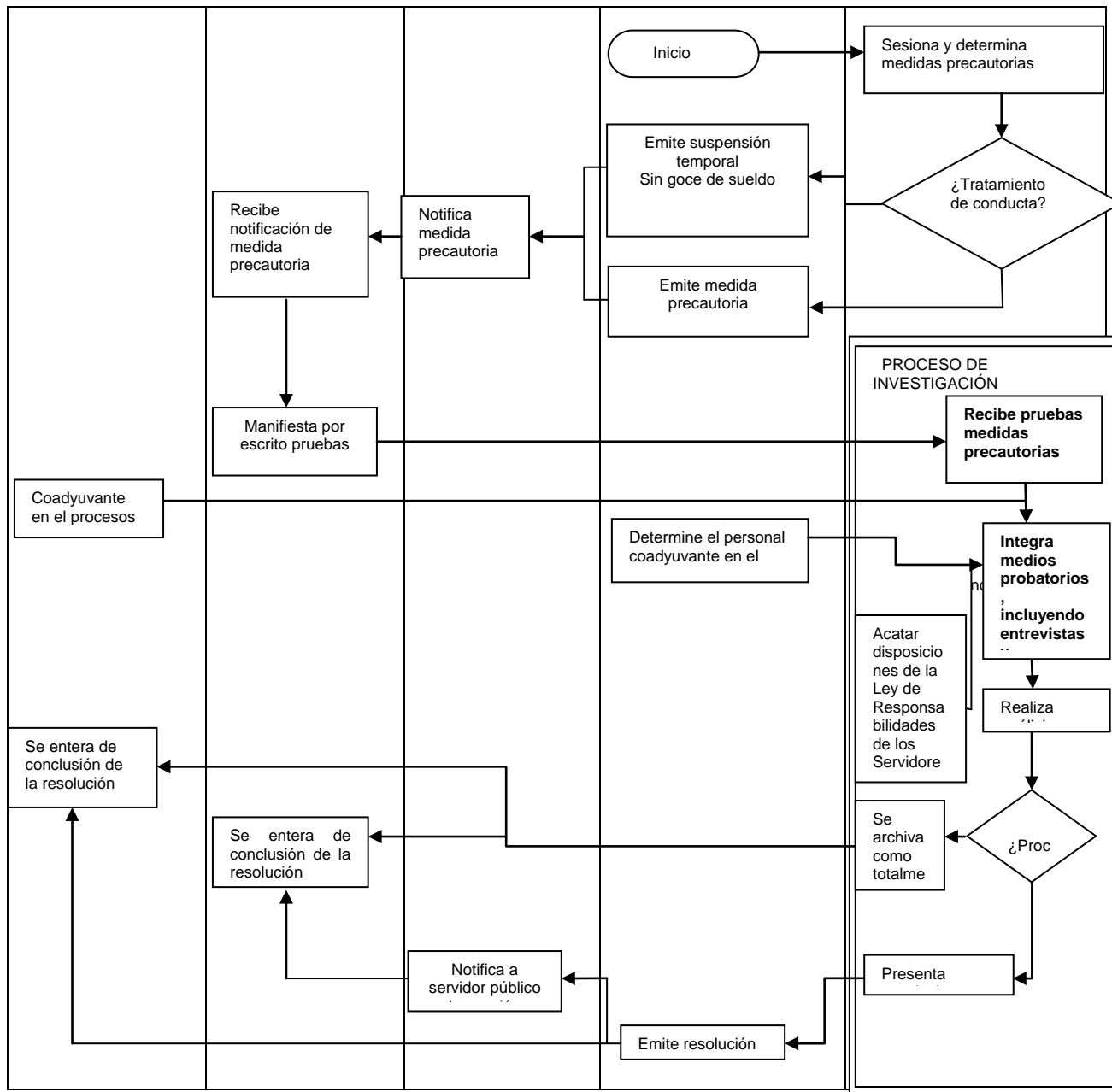
Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 22 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**



Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 23 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

TERMINO DE 1 MES MAXIMO

ANEXO. Encuesta de hostigamiento sexual MEG-UAS-F-01

	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO	
FORMATO ENCUESTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
Hostigamiento Sexual Como parte del diagnóstico solicitado por el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) se desarrolló un indicador con el fin de medir como se encuentra el ambiente laboral en la organización sobre este tema.		
<i>Por favor tache con una X la respuesta que considere adecuada:</i>		
UNIDAD REGIONAL Centro <input type="checkbox"/> Centro Norte <input type="checkbox"/> Norte <input type="checkbox"/> Sur <input type="checkbox"/>		
HOMBRE <input type="checkbox"/> MUJER <input type="checkbox"/>		
¿Ha vivido Ud. algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo? (desde que empezó a trabajar hasta el presente)		
Conductas o situaciones	SI	NO
1) Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
2) Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.		
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.		
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.		
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.		
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.		
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.		
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.		
9) Contacto físico no deseado		
10) Presión para tener relaciones sexuales.		
11) Intento de violación.		
12) Violación.		
OBSERVACIONES: _____ _____ _____		
Fecha: _____		
Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-F-01	Versión: 01
		Página 1 de 1

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 24 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

ANEXO. Pronunciamiento contra el hostigamiento sexual MEG-UAS-F-02

	<p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO</p> <p>FORMATO MEG:2003 4.3.7.1 a)</p>	
<p>PRONUNCIAMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UAS</p> <p>La Universidad Autónoma de Sinaloa implanta acciones que garantizan un ambiente armónico y libre de hostigamiento sexual.</p>		
<p>Elaborado por: Comité de Equidad de Género</p> <p>Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010</p>	<p>Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género</p> <p>Código de identificación: UAS-MEG-F-02</p>	<p>Aprobado por: Alta Dirección</p> <p>Versión: 01</p> <p>Página 1 de 1</p>

<p>Elaborado por: Comité de Equidad de Género</p>	<p>Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género</p>	<p>Aprobado por: Alta Dirección</p>	
<p>Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010</p>	<p>Código de identificación: UAS-MEG-P-03</p>	<p>Versión: 01</p>	<p>Página 25 de 29</p>
<p>Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.</p>			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

ANEXO Queja de hostigamiento sexual y discriminación MEG-UAS-F-03

 <p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO</p> <p>FORMATO MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 c)</p> 	 <p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO</p> <p>FORMATO MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 c)</p> 										
FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACION											
Fecha de elaboración de la queja: _____											
DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:											
Nombre: _____ Puesto: _____											
Teléfono de oficina: _____											
Unidad Administrativa ó Académica: _____											
Jef@ inmediate@: _____											
DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA:											
Nombre: _____ Puesto: _____											
Teléfono oficina: _____											
Unidad Administrativa ó Académica: _____											
Jef@ inmediate@: _____											
DECLARACIÓN DE HECHOS:											
Fecha en que ocurrió: _____ Hora: _____ Lugar: _____											
Frecuencia (si fue una vez o varias): _____											
Cómo se manifestó el hostigamiento o discriminación: _____											

<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:33%;">Elaborado por: Comité de Equidad de Género</td> <td style="width:33%;">Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género</td> <td style="width:33%;">Aprobado por: Alta Dirección</td> </tr> <tr> <td>Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010</td> <td>Código de identificación: UAS-MEG-F-3</td> <td>Versión: 01</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Página 1 de 2</td> </tr> </table>			Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-F-3	Versión: 01			Página 1 de 2
Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección									
Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-F-3	Versión: 01									
		Página 1 de 2									
<p>Reacción inmediata de usted ante esta persona en el momento del hostigamiento o discriminación:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Mencione si su caso es aislado o conoce de otros cometidos por la misma Persona:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Mencione cómo le afectó esta situación a nivel personal, físico, familiar y laboral:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p align="center">FIRMAS</p> <p>Nombre y firma de la persona que presenta la queja _____</p> <p>Nombre y firma de testig@s (opcional) _____</p> <p>Nombre y firma de la persona del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y Discriminación en la UAS, responsable del seguimiento. _____</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:33%;">Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010</td> <td style="width:33%;">Código de identificación: UAS-MEG-F-3</td> <td style="width:33%;">Versión: 01</td> <td style="width:33%;">Página 1 de 2</td> </tr> </table>			Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-F-3	Versión: 01	Página 1 de 2					
Fecha de aprobación 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-F-3	Versión: 01	Página 1 de 2								

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 26 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

ANEXO Carta compromiso respecto a la confidencialidad en casos de hostigamiento sexual y discriminación MEG-UAS-F-04



Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 27 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

	<p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO</p> <p>FORMATO CARTA COMPROMISO RESPECTO A LA CONFIDENCIALIDAD EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACION MEG:2003 4.3.7.2 c)</p>	
---	---	---

CARTA COMPROMISO

La/EI/C. _____

Miembro del Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación de la UAS, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad e imparcialidad de las partes en los casos de hostigamiento sexual y discriminación en el lugar de trabajo o con motivo de relaciones laborales.

Lugar y fecha: _____

Nombre y firma: _____

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-04	Versión: 01	Página: 1 de 1

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 28 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**



**MEG:2003 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2 b) c)
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
PRESENTADAS RESPECTO A HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

9 IDENTIFICACION DE REVISIONES Y CAMBIOS

No. De Revisión	Fecha	Autorizado por:	Descripción del cambio

Elaborado por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de aprobación: 1 de Septiembre de 2010	Código de identificación: UAS-MEG-P-03	Versión: 01	Página 29 de 29
Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.			