	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013


UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

Código del proceso: PR-001

PROCEDIMIENTO:

- I. **Objetivo:** Brindar al personal administrativo y docente de la Universidad de Quintana Roo, el medio a través del cual, puedan denunciar conductas de acoso y hostigamiento sexual, y levantar queja por discriminación y las que se derivaren de las señaladas.
- II. **Alcance:** Aplica para el personal administrativo y docente que labora en las tres Unidades Académicas de la Universidad de Quintana Roo, Unidad Académica de Chetumal, Unidad Académica de Cozumel y Unidad Académica de Playa del Carmen. La actualización y revisión de este procedimiento recae en la figura del Comité de Equidad de Género, la expedición y autorización corresponderá a la Presidencia del Comité de Equidad de Género (Alta Dirección).
- III. **Políticas:** En la Universidad de Quintana Roo nos comprometemos a garantizar el respeto de los derechos humanos de nuestro personal, previniendo y erradicando toda forma de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento; promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando el equilibrio entre la vida personal y familiar de quienes integran la organización para el fortalecimiento del clima organizacional y la responsabilidad social universitaria.
- IV. **Referencias:** Sin referencia
- V. **Normas:** Se enumeran las disposiciones legales que en su momento procede aplicar y/u observar, en la atención de conductas de acoso y hostigamiento sexual:
 1. **Normas: Código Penal Federal** (Artículos 225, fracción XXXIV, 325, 259, 260 y 261)
 2. **Código Penal Estatal** (artículos 89 Bis, fracción IV, 129, 130 bis y Ter)
 3. **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo** (artículo 8, 9, 10 y 11).
 4. **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos** (147 fracción XXIX)
 5. **Ley Federal del Trabajo,**
 6. **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**
 7. **Ley orgánica de la Universidad de Quintana Roo,**
 8. **Reglamento General de la Universidad de Quintana Roo**
 9. **Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Quintana Roo**
 10. **Convención Interamericana de Derechos Humanos**
 11. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia Contra la Mujer**
 12. **Convención de Belem do Pará**
 13. **Demás tratados internacionales.**

	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
PUESTO	DIRECCIÓN JURÍDICA	COORDINADORA DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO	RECTORA
FECHA	AGOSTO 2013	AGOSTO 2013	AGOSTO 2013
NOMBRE Y FIRMA	LIC. VÍCTOR EMILIO BOËTA PINEDA	M.C. ANGELINA DEL CARMEN YAH TORRES	M.A. ELINA ELEI CORAL CASTILLA

	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013

VI. Requisitos: Sin requisitos

VII. Anexos: Sin anexos

VIII. Definiciones: Es necesario definir los conceptos legales de discriminación, acoso y hostigamiento sexual a fin de lograr que los integrantes del Comité en univocidad identifiquen tales conductas, y con base en ello, brindar el debido seguimiento y atenciones pertinentes:

Por discriminación se entiende de acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación en su **ARTÍCULO 4º.-A:** "toda distinción, exclusión que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o economía, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de personas, social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

El código penal del Estado de Quintana Roo, por su parte en su artículo 132 señala

"ARTICULO 132.- Se sancionará con pena de dos a cuatro años de prisión o de cien a doscientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cien a doscientos días, al que por razón de género, edad, raza, estado civil, orientación sexual, idioma, ideología, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, origen étnico o nacional, embarazo, trabajo o profesión, posición económica, características físicas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, limite, menoscabe, anule o ponga en riesgo, los derechos, libertades y seguridad de la persona al:

- I.- Provocar o incitar al odio o la violencia;
- II.- Negar un servicio o prestación a la que se tenga derecho, debiéndose entender que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III.- Humillar, denigrar o excluir a alguna persona o grupos de personas; y
- IV.- Negar o restringir derechos laborales o de otra naturaleza.

Al Servidor público que por alguna de las razones señaladas en el párrafo primero de este artículo, retarde o niegue a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le impondrán de tres a seis años de prisión y se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por un tiempo igual al de la privación de libertad impuesta..."


Por hostigamiento sexual se entenderá de acuerdo al Código Penal del Estado de Quintana Roo en su artículo 130 Ter:

"ARTICULO 130 TER.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una posición de poder, de autoridad o ambas del activo para con el pasivo..."

Por acoso sexual de acuerdo al Código Penal del Estado de Quintana Roo en su artículo 130 Bis

"ARTICULO 130 BIS.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero."

9.


	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013

El Comité de equidad de Género para mayor diligencia en la investigación y resolución, conformará un Subcomité de Investigación de Hechos que será el responsable de realizar la apertura de buzones que se instalarán en las oficinas de la Universidad de Quintana Roo y de investigar las quejas y/o denuncias que presenten los trabajadores, haciéndolo constar en actas de investigación de hechos, así como actas de aperturas de buzón.

Para las demás Unidades Académicas y los demás edificios anexos de la Universidad de Quintana Roo, se determinaran los medios electrónicos para su interposición.



Por acoso laboral se tomara en cuenta lo estipulado en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

“ARTICULO 51...

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.”

IX. Descripción de las actividades:

NÚMERO DE ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Denunciante y/o Quejoso	Podrá presentar su queja llenando el formato FO-CEG/08, depositándolo en el buzón físico o electrónico que al efecto aplique, mediante escrito libre en el que deberá referirse con claridad y especificando los hechos y motivos de la queja y/o denuncia.
2	Comité de Equidad de Género	Aprobará la creación de un Subcomité de Investigación de Hechos. El Subcomité de Investigación de Hechos estará integrado por: <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador/a del Comité de Equidad de Género (1 persona) • Representación de la Dirección Técnica (1 persona) • Representación Jurídica (2 personas) • Representación de Recursos Humanos (1 persona)
3	Subcomité de Investigación de Hechos	Realizará la apertura de los buzones los jueves de cada semana, y en caso de encontrar alguna queja y/o denuncia, procederá a hacer la investigación de los hechos. La investigación será confidencial, brindará seguimiento al caso y deberá ser realizada en un plazo no mayor a <u>10 días hábiles</u> , contados a partir del día siguiente hábil de que éste tenga conocimiento. Posteriormente podrá calificar si procede o no la queja y/o denuncia y en su caso radicar el asunto. Contará al <u>término de la investigación con 5 días hábiles</u> para rendir dictamen y/o recomendaciones


g.





Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013


3	Subcomité de Investigación de Hechos	<p>aplicables al caso, mismo que deberá ser informado al Comité de Equidad de Género, quien en su caso aprobará y emitirá la resolución correspondiente.</p> <p>En los casos que sean calificados como graves y que impacten esferas locales y federales, el subcomité contará con 5 días hábiles para realizar la investigación y con 1 día más para rendir un informe con resultados al Comité de Equidad de Género, a fin de que en su conjunto, emita recomendación, la cual, en caso de controversia, se determinará con el principio de mayoría relativa (50 más uno)</p> <p>Emitirá recomendación y en sus posibilidades la vinculación con el órgano de apoyo que corresponda, para los casos que admita queja pero no exista materia de acuerdo a la calificación que realice, pero que impacte en esferas diversas a las jurídicas.</p> <p>Los factores para determinar el acoso y hostigamiento sexual o laboral son:</p> <p>Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cuál sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos. 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 configura alguno de los delitos antes señalados.</p> <p>Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área como medida cautelar, sin que de mayor información del caso a los demás trabajadores, dicha solicitud deberá valorarse previamente por la Universidad y el Comité de Equidad de Género. De la determinación que se tome será notificada al quejoso.</p> <p>Posterior al periodo de investigación, emitirá dictamen y/o recomendación con apego a las normas vigentes, y rendirá informe al Comité de Equidad de Género.</p>
4	Comité de Equidad de Género	<p>Podrá atraer la investigación para su conocimiento y emitir resolución pertinente, dentro de sus facultades y antes del vencimiento del periodo de investigación, relevando en tal caso de sus funciones al Subcomité.</p>

9.

	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013


		<p>En los casos calificados como graves, evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada o no, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral • No hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral • La investigación no es concluyente
5	Comité de Equidad de Género	<p>Turnará al Subcomité de Investigación de Hechos en caso de que se determine que la investigación no es concluyente, a efecto de que en un plazo <u>no mayor de 5 días hábiles</u> realice las diligencias que sean necesarias. Dicho plazo <u>podrá prorrogarse por 5 días hábiles más o por el tiempo que se requiera</u> en casos especiales y según la naturaleza del mismo.</p>
6	Comité de Equidad de Género	<p>En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Leve. Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual; ✓ Moderado. No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas; ✓ Medio fuerte verbal. Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales; ✓ Fuerte. algún tipo de acoso sobre otra que conste de cualquier manipulación para desacreditar a una persona dentro o fuera de la fuente laboral, inhabilitación en la calidad del trabajo en equipo (aislamiento), sobrecarga selectiva de trabajo, quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés, difamación en la fuente laboral, ridiculización, atacar sus convicciones personales, o cualquier falta de probidad u honradez en contra del trabajador, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos. ✓ Grave. Contacto físico no deseado, manoseos, sujetar o acorralar; y presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos y las que se deriven de éstas.



	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013


7	Comité de Equidad de Género	Emitirá la recomendación y/o sanción si la conducta se considera de carácter <u>leve o moderado</u> , la cual será turnada al Superior Jerárquico del trabajador, para la ejecución correspondiente de acuerdo a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado, y la Ley Orgánica y su reglamento.
8	Comité de Equidad de Género	Comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante y/o quejoso, de considerarse la conducta <u>medio fuerte verbal, fuerte o grave</u> , orientándola para acudir a la instancia legal correspondiente (Ministerio Público).
9	Rectoría	Si el resultado de la investigación judicial se determina la configuración del delito de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, con la sentencia ejecutoriada que al efecto se emita, se deberá dar inicio al procedimiento establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo al servicio del Poder Ejecutivo del Estado, a efecto de que independientemente de la sanción de carácter penal que corresponda, se apliquen las sanciones administrativas con base en dicha normatividad.
10	Área Jurídica	Deberá asesorar a la persona denunciante al respecto. Podrá coadyuvar en los casos recomendados por el Comité de Equidad de Género.
11	Comité de Equidad de Género	Notificará, una vez emitida recomendación y/o sanción, al Superior Jerárquico correspondiente, el cual contará con <u>5 días hábiles</u> para ejecutarla (contados a partir del día siguiente hábil de la notificación), debiendo informar a éste de las acciones emprendidas que pongan fin al procedimiento. De incumplir cualquiera de las disposiciones del párrafo anterior, el Superior Jerárquico será acreedor a la sanción establecida en la Ley Orgánica y su reglamento. Los dictámenes serán inapelables.
12	Comité de Equidad de Género	Enviará expediente al Área Jurídica, para archivar y se determinará como asunto concluido, si se dictamina y resuelve que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, a excepción de los casos en los que se presume que el quejoso se condujo con dolo por conducirse con falsedades o aportar información o pruebas falsas, para lo cual abrirá una investigación

g.


	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013

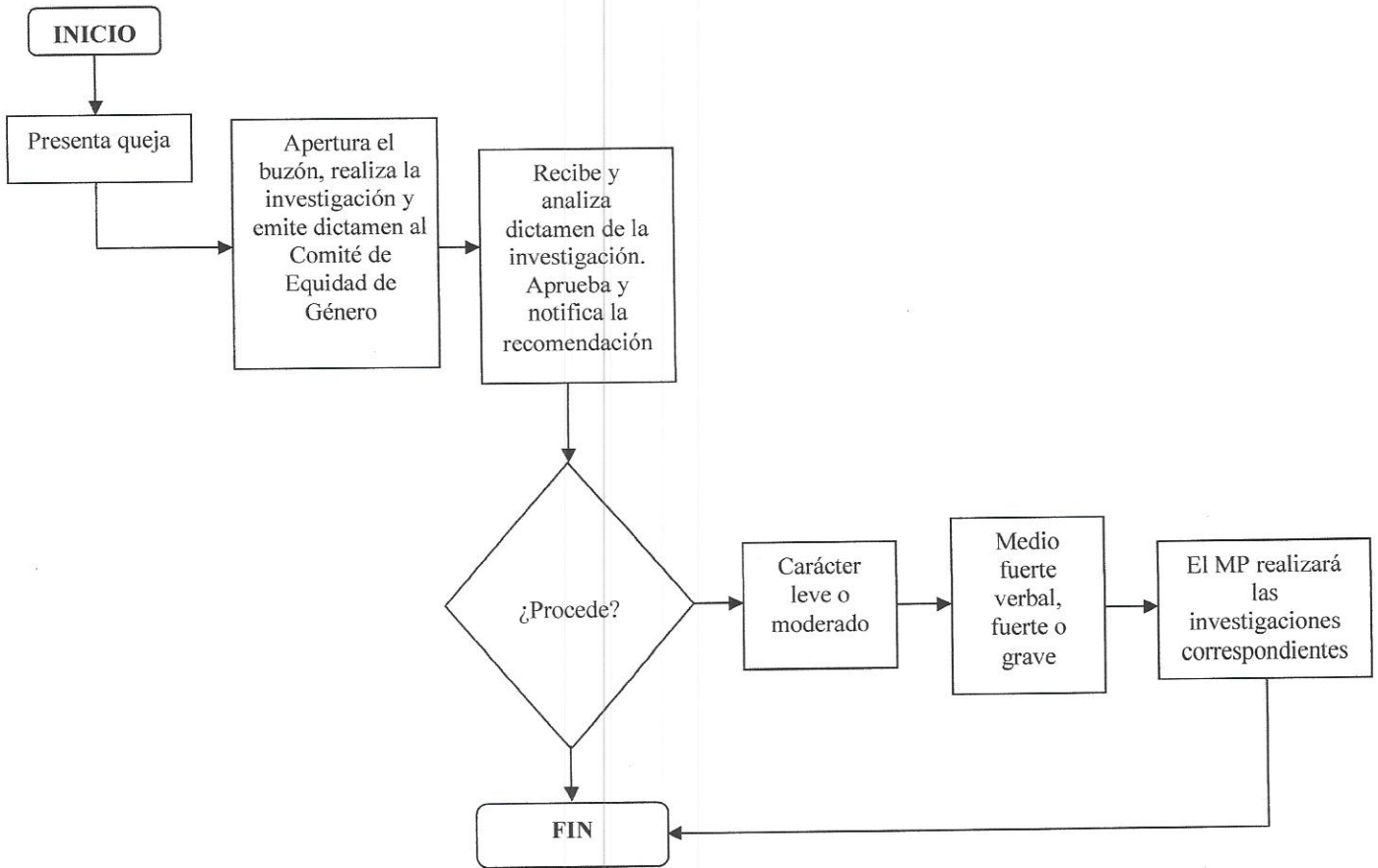
		y en su caso emitirá la recomendación y/o sanción correspondiente con base en las leyes vigentes y aplicables a la materia.
13	Cualquier persona	Están obligados a mantener el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes, cuando estos tomen parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja y/o denuncia.
14	Rectoría	Aplicará sanción por divulgación intencional o maliciosa de información requerida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas y/o denuncias sobre discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral. 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 y/o denuncia.
15	Comité de Equidad de Género	Reportará el caso a otra persona de jerarquía superior ya sea de la misma área o fuera de ella, cuando el jefe (a) Superior Jerárquico directo, sea el presuntamente responsable de la conducta irregular, para que brinde la protección necesaria del denunciante y/o quejoso, o en su caso analizar el cambio de adscripción del denunciante y/o quejoso mientras dure el proceso de investigación.
16	Comité de Equidad de Género	Informará a toda persona a quien se le tome una declaración o colabore con la investigación de una queja de discriminación o denuncia de acoso u hostigamiento sexual o laboral en el empleo, de los siguientes derechos durante la investigación: <ul style="list-style-type: none"> • 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.



	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013

X. Diagrama de flujo:

QUEJOSO	SUBCOMITE DE EQUIDAD DE GÉNERO	COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO	SUPERIOR JERÁRQUICO	COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO ORIENTA A ACUDIR AL M.P.	OTRA INSTANCIA
----------------	---------------------------------------	------------------------------------	----------------------------	-------------------------------------------------------------	-----------------------



	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
PUESTO	DIRECCIÓN JURÍDICA	COORDINADORA DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO	RECTORA
FECHA	AGOSTO 2013	AGOSTO 2013	AGOSTO 2013
NOMBRE Y FIRMA	LIC. VICTOR EMILIO BOETA PINEDA	M.C. ANGELINA DEL CARMEN YAH TORRES	M.A. ELINA OLFI CORAL CASTILLA