

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Revisión: 0</b>
		<b>Página 1 de 7</b>

**1. Propósito**

Establecer una metodología que permita analizar, investigar, dar seguimiento y sancionar las denuncias referentes a situaciones de discriminación en la DGEST y en los Institutos Tecnológicos participantes en la certificación multisitios del MEG:2003.

**2. Alcance**

Aplica para el personal de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica y para los Institutos Tecnológicos del SNEST participantes en la certificación multisitios del MEG:2003.

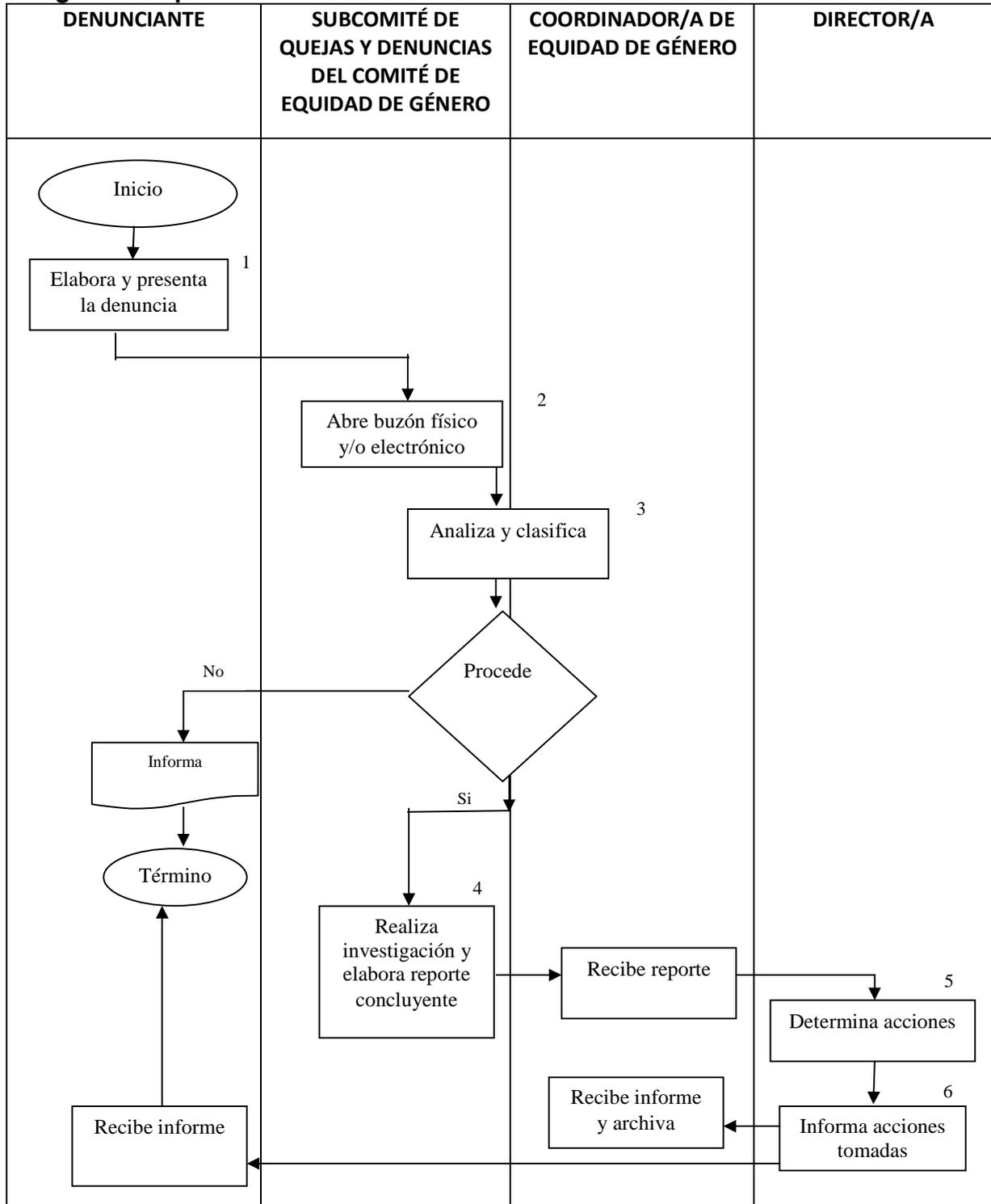
**3. Políticas de operación**

- 3.1 Principio de igualdad de oportunidades y trato equitativo. Para todo el personal docente, no docente y directivo, aplica el principio de igualdad de oportunidades y trato equitativo.
- 3.2 Principio de confidencialidad. a) Cuando el/la denunciante violente el acuerdo de confidencialidad la denuncia no procederá, interrumpiéndose el procedimiento cuando esto ocurra. b) Cuando el principio de confidencialidad sea violentado por cualquier persona (miembro del comité, miembro del Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género, personas involucradas en la investigación) se harán acreedores a una sanción la cual será determinada por la dirección.
- 3.3 Recepción de denuncias. a) Las denuncias podrán ser recibidas de forma personal por cualquier miembro del Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género. b) Las denuncias también podrán ser recibidas por buzón electrónico o por buzón físico
- 3.4 Apertura de buzón físico y electrónico. a) La apertura de los buzones tanto físico como electrónico se realizarán con una periodicidad de 15 días hábiles por Subcomité de quejas y denuncias de Comité de Equidad de Género. b) En la apertura de buzones deberán de participar por lo menos dos miembros del Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género.
- 3.5 Requisitos de formato. El formato de quejas de hostigamiento sexual y/o denuncias de discriminación SNEST-MEG-PR-003-01 deberá ser completamente requisitado.
- 3.6 Falsa denuncia. Las falsas denuncias serán sancionadas por la dirección.
- 3.7 Conflicto de intereses. Cuando se presente un conflicto de intereses entre el/la denunciante y la máxima autoridad de la institución, la denuncia será turnada a la instancia superior competente.
- 3.8 Cierre de denuncia. Una vez declarada procedente la denuncia, se deberá continuar con el procedimiento hasta su conclusión.

CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
M.C. José Alfredo González Linares Director de Programas de Innovación y Calidad	Ing. Arnoldo Solís Covarrubias Coordinador Sectorial de Promoción de la Calidad y Evaluación	Dr. Carlos Alfonso García Ibarra Director General
Firma:	Firma:	Firma:
22 de Junio 2010	30 de Julio 2010	30 Julio 2010

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
	Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.	Revisión: 0
		Página 2 de 7

#### 4. Diagrama de procedimiento



	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Página 3 de 7</b>

## 5. Descripción del procedimiento

Secuencia	Actividad	Responsable
1. Elabora la denuncia	1.1 Emite la denuncia, cuando considere que está siendo objeto de un acto de discriminación. 1.2 Requisita formato de quejas de hostigamiento sexual y/o denuncias de discriminación SNEST-MEG-PR-003-01 y lo deposita en los buzones ex profeso para ello, lo envía por buzón electrónico, o lo entrega de manera personal al Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género 1.3 En el caso de la denuncia enviada por buzón electrónico es necesario que el/la denunciante firme el formato cuando el Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género se lo solicite.	Denunciante
2. Abre el buzón físico o electrónico	2.1 Abren el buzón de denuncias 2.2 Depositán en un sobre las denuncias, anotando la fecha y el número de denuncias encontradas en el buzón. 2.3 Cierran y sellan el sobre con cinta adhesiva para abrirlo posteriormente. 2.4 Firman el sobre los presentes con el fin de establecer la conformidad del acto 2.5 Llenan el formato Registro de apertura de buzón de quejas y buzón electrónico SNEST-MEG-PR-003-02.	Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género
3. Analiza y clasifica la(s) denuncia(s)	3.1. El Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género y el/la Coordinador/a de Equidad de Género abren los sobres y determinan si procede(n) la(s) denuncia(s). SI: Continúa con el procedimiento y se informa a el/la denunciante de la procedencia de su denuncia. NO: Se informa por escrito a el/la denunciante la(s) causa(s) de la no procedencia.	Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género Coordinador/a de Equidad de Género
4. Investigación	4.1. Se realizará la investigación para las denuncias de acuerdo a la Guía para llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias del Sistema de Gestión de Equidad de Género 4.2. Elabora reporte concluyente y lo envía al Coordinador/a de Equidad de Género	Subcomité de quejas y denuncias del Comité de Equidad de Género
5. Determina	4.1 Recibe relación de denuncias de parte del	Director/a

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Página 4 de 7</b>

acciones	Coordinador/a de Equidad de Género y dependiendo del reporte determina las acciones a seguir.	
6. Informa acciones tomadas	5.1 Informa por escrito al Coordinador/a de Equidad de Género del SGEg y a el/la denunciante las acciones tomadas mediante el Reporte de acciones tomadas en quejas de hostigamiento sexual y/o denuncias de discriminación SNEST-MEG-PR-003-03.	Director/a

## 6. Documentos de referencia

Documentos
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley federal de trabajo
Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos
Ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos
Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación
Código de ética del gobierno federal
Reglamento interior de trabajo para personal docente
Reglamento interno de trabajo para personal no docente

## 7. Registros

Registros	Tiempo de retención	Responsable de Conservarlo	Código
Formato de quejas de hostigamiento sexual y/o denuncias de discriminación	2 años después de cerrado el expediente, conservar en papel	Coordinador/a de Equidad de Género	SNEST-MEG-PR-003-01
Reporte concluyente	2 años después de cerrado el expediente, conservar en papel	Coordinador/a de Equidad de Género	N/A
Registro de apertura de buzón de denuncias y buzón electrónico	2 años	Coordinador/a de Equidad de Género	SNEST-MEG-PR-003-02

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Página 5 de 7</b>

<b>Registros</b>	<b>Tiempo de retención</b>	<b>Responsable de Conservarlo</b>	<b>Código</b>
Reporte de acciones tomadas en quejas de hostigamiento sexual y/o denuncias de discriminación	2 años	Coordinador/a de Equidad de Género	SNEST-MEG-PR-003-03

## 8. Glosario

**Denuncia:** Es la notificación escrita que hace la parte afectada al Comité de Equidad de Género acerca de un disgusto o inconformidad ante una situación anómala de discriminación.

**Discapacidad:** Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, o deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

**Discriminación:** Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condiciones de salud, embarazo, lengua, preferencias sexuales, opiniones, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

**Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

**Equidad de género:** Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas y necesidades de hombres y

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Revisión: 0</b>
		<b>Página 6 de 7</b>

mujeres.

<b>Estereotipo:</b>	Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etcétera), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
<b>Falsa denuncia:</b>	Acusación falsa de una conducta sancionable.
<b>Género:</b>	Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.
<b>Igualdad:</b>	La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.
<b>Igualdad de oportunidades:</b>	Es la situación en que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.
<b>Igualdad de trato:</b>	Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
<b>Parte afectada:</b>	Personal del Instituto afectado por un acto de discriminación.
<b>Prejuicio:</b>	Actitud sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.
<b>Sexo:</b>	Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

	<b>Procedimiento para la Atención, Investigación, seguimiento y sanción de situaciones de discriminación</b>	<b>Código: SNEST-MEG-PR-004</b>
	<b>Referencia al MEG:2003 4.2.2., 4.2.3, 4.3.4.1., 4.3.4.2.</b>	<b>Revisión: 0</b>
		<b>Página 7 de 7</b>

**Subcomité de quejas y sugerencias del Comité Equidad de Género:**

Grupo de trabajadores que realiza el análisis e investigación de la queja o denuncia y emite el informe correspondiente.

## 9. Anexos

9.1 Guía para llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias del Sistema de Gestión de Equidad de Género SNEST-MEG-PR-003-04

## 10. Cambios a esta versión

Número de revisión.	Fecha de actualización.	Descripción del cambio.