

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros cometidos por la misma persona _____

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos _____

Mencione cómo le afectó esta situación a nivel personal, físico, familiar y laboral _____

FIRMAS

Nombre y firma de la persona
que presenta la queja

Nombre y firma de testig@s
(Opcional)

Nombre y firma
Representante del Comité de Prevención y
Atención al Hostigamiento Sexual y
Discriminación en el Colpos



Colegio de Postgraduados

*Institución de Enseñanza, Investigación y Servicio
en Ciencias Agrícolas*



Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos

*Por un ambiente sano y libre de hostigamiento sexual y
discriminación en el Colpos*

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

*Montecillo • Puebla • Córdoba • Veracruz
San Luis Potosí • Tabasco • Campeche*

DIRECTORIO

Dr. Félix V. González Cossio
Director General

Dr. Francisco Gavi Reyes
Secretario Académico

Lic. Gloria Isabel Sánchez Torres
Secretaria Administrativa

Dr. Jesús Vargas Hernández
Director de Educación

Dr. Fernando Gómez Merino
Director de Investigación

Dr. Miguel Caballero Deloya
Director de Vinculación

Dr. Luis Antonio Tarango Arámbula
Director de Planeación y Desarrollo Institucional

DIRECTORES DE CAMPUS

Dr. Everardo Aceves Navarro
Campeche

Dr. Héctor Debernardi de la Vequia
Córdoba

Dr. Ricardo Bárcena Gama
Montecillo

Dr. Benito Ramírez Valverde
Puebla

Dr. José Pimentel López
San Luis Potosí

Dr. David J. Palma López
Tabasco

Dr. Juan Antonio Villanueva Jiménez
Veracruz

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL COLPOS

Coordinadora

Dra. Pilar Alberti Manzanares
palberti@colpos.mx

Delegad@

Dra. Martha Elva Ramírez Guzmán
Calidad
martharg@colpos.mx

Dra. Ma. del Pilar Rodríguez-Guzmán
Campus Montecillo
pilarr@colpos.mx

Dr. Adrián Quero y Dra. Margarita Torres
Campus San Luis Potosí
*queroadrian@colpos.mx /
maquino@colpos.mx*

Dra. Beatriz Martínez y Dra. Esther Méndez
Campus Puebla
beatrizm@colpos.mx / mesther@colpos.mx

Dra. Silvia Pimentel Aguilar y
Mtra. Natalia Real
Campus Córdoba
silviapimentel@colpos.mx / nreal@colpos.mx

C. Ma. de los Ángeles Cabrera y
M.C. Rosa Isela Castillo
Campus Veracruz
bibliver@colpos.mx / rosyshely@colpos.mx

Mtra. Nélyda Solana y C. Celia López
Campus Tabasco
nsolana@colpos.mx

Dra. Mónica Osnaya y Mtro. José A. Monsalvo
Campus Campeche
osnaya@colpos.mx / amonsalvo@colpos.mx

María Demetria Gutiérrez Maldonado
SINTCOP
Tel. 954 68 12

Lic. Susana Vidales Rodríguez. **Difusión**
MDI Gardenia Chávez Peña. **Depto. de Comunicaciones. Coordinación de Información y Diseño Editorial**

www.colpos.mx

Colegio de Postgraduados
Carr. México-Texcoco, km. 36.5, Montecillo 56230, Texcoco, Estado de México.

Hecho e Impreso en México

	FORMATO MEG:2003 (4.3.7.2.c)	CODIFICACIÓN (CP-MEG-F-03) Estado de revisión: 1
	Formato de queja sobre Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos.	FECHA DE ELABORACIÓN: 20-09-2006 FECHA DE REV: 13-02-2008 PÁGINA: 1 de 2

FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL COLPOS

Fecha de elaboración de la queja: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Puesto: _____
Teléfono de oficina: _____ Campus / Corporativo _____
Jef@ inmediat@: _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Puesto: _____
Teléfono de oficina: _____ Campus / Corporativo _____
Jef@ inmediat@: _____

DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: _____ Hora: _____ Lugar: _____
Frecuencia (si fue una vez o varias): _____

Cómo se manifestó el hostigamiento o discriminación: _____

Reacción inmediata de usted ante la persona en el momento del
hostigamiento o la discriminación: _____

PRESENTACION Y ATENCIÓN DE QUEJAS

Para presentar y atender quejas sobre Hostigamiento Sexual y Discriminación se siguen los siguientes pasos:

1. La persona denunciante solicitará Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y Discriminación el formato de queja (CP-MEG-F-03).
2. La queja deberá describir de forma progresiva, en primera persona y con claridad los hechos o actos de Hostigamiento Sexual y Discriminación, y si es posible, por uno o más testig@s.
3. La persona denunciante entregará la queja firmada directamente a las personas representantes del MEG en su Campus o Corporativo o bien a través del correo electrónico de dich@s representantes.
4. La persona denunciante sustentará la acusación con datos precisos, y si es posible aportando elementos de convicción como: regalos, tarjetas, mensajes, fotografías, testigos o cualquier otro elemento de prueba.
5. La persona designada por el Comité para recabar la queja iniciará la revisión tres días laborales después de recibir la misma.
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 (CP-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 o discriminación abusó de su poder jerárquico.
8. La persona denunciante podrá ser comisionada a otra área, sin que de 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 Jurídica y al Departamento de Recursos Humanos el informe firmado por quien realizó la investigación.

¿QUE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

Conducta de carácter sexual 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 quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral. (*Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. INMUJERES, 2006:7*).

PRONUNCIAMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL COLPOS

El Colegio de Postgraduados está comprometido en la promoción y creación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual.

ALCANCE

La prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual aplica a todo el personal académico, administrativo, operativo y estudiantil del Colegio, así como a visitantes y proveedores que se encuentren en sus Campus y Corporativo.

EVENTOS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA

Para promover un ambiente sano de trabajo y libre de hostigamiento sexual y discriminación el Comité de Equidad de Género organiza las siguientes actividades:

- Entrega a toda la comunidad el tríptico Prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.
- Programa de talleres dirigidos a todo el personal sobre el tema. El 25 de Noviembre de cada año se impartirá un taller por ser el Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres.
- Cada taller incluirá registro de asistencia, evaluación y constancia.

TIPOLOGÍA DE ACCIONES CATALOGADAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las acciones catalogadas como Hostigamiento Sexual han sido establecidas por el Instituto Nacional de las Mujeres y, sirven de referencia a todas las instituciones que aplican el Modelo de Equidad de Género (*Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. INMUJERES, 2006:22*).

Gravedad	Forma	Conducta
Leve	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden. Piropos o comentarios no deseados, acerca de la apariencia física. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden. Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
Media	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados. Amenazas que afectan negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.
Alta	Verbal No verbal Con contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar). Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar). Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes) Violación

LEYES QUE CONTEMPLAN LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Ley Federal de Trabajo (Art. 47, 51 y 132).
- Ley Federal para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia art. 11
- Ley Federal de servidor público.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Las personas que trabajamos en el Colegio de Postgraduados promovemos la calidad de vida de la sociedad a través de la generación de conocimiento para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inoocuos. para lograr estos objetivos nos comprometemos a promover en el Colegio la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones afirmativas y a favor del personal. Con ello promovemos un ambiente sano y condiciones armoniosas de trabajo que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.



FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Se asegura que toda la información referente a los casos de Hostigamiento Sexual y Discriminación se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes (MEG, 4.3.7.2.d)

Las quejas con información falsa contra alguna persona del Colpos, independientemente de su jerarquía, incurre en una violación al Código de Conducta Institucional del Colpos y al Art. 47, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.