

LINEAMIENTOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA COMBATIR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

INTRODUCCIÓN.

El hostigamiento y acoso sexual es una expresión de violencia, consistente en insinuaciones indeseables mediante comportamientos verbales o físicos de índole sexual, en el ejercicio de situaciones de privilegio y abuso de poder, que restringen el derecho de toda persona al acceso a un empleo en igualdad de oportunidades; es una forma de discriminación e inequidad que afecta los derechos laborales, humanos y sexuales de las personas.

El ejercicio de poder en el hostigamiento y acoso sexual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas, los elementos de estas agresiones son la imposición, la intimidación o la fuerza y el dominio, de tal forma, que las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia, sin embargo, no necesariamente se debe a las relaciones jerárquicas en el orden laboral, ya que también puede darse en otros contextos donde la subordinación se base en el género, la raza o algún otro factor.

Por lo que respecta al marco jurídico mexicano en 1991, se tipificó en el Código Penal Federal el hostigamiento sexual, entendido como el *“asedio reiterado con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación”*¹; previéndose desde entonces en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República.

En el año 2007, la figura jurídica se integró en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la que se distingue al hostigamiento sexual del acoso sexual.²

A este respecto y para el pleno desarrollo humano y profesional de quienes trabajan en las dependencias de la Administración Pública Federal, es imprescindible la existencia de mecanismos que garanticen la transparencia y una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos, en ambientes laborales saludables y agradables

En este sentido, la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE), organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, conductor de la política nacional en el ámbito de la cultura física y del deporte, asume el compromiso de coadyuvar en los trabajos para garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, a partir de la creación de los Lineamientos para el Funcionamiento de la Comisión Especial para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual, con el propósito de contribuir a la erradicación de cualquier tipo de conductas inapropiadas, como lo señala la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y, en particular, del hostigamiento y acoso sexual.

¹ Código Penal Federal, artículo 259Bis

² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13. El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, es una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es 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.

CONSIDERANDO

Que el objetivo general del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, es llevar a México a su máximo potencial, a través del crecimiento económico y de factores como el desarrollo humano, **la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**, la protección de los recursos naturales, la salud, educación, participación política y seguridad. Estableciendo para lograr esta condición, cinco Metas Nacionales y tres Estrategias Transversales, enfocadas a resolver las barreras identificadas.

Que la **Perspectiva de género**³, establece como Estrategia Transversal para el Desarrollo Nacional, garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, contemplando la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. El objetivo, fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno, a fin de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 exhorta y obliga a las dependencias y entidades que la conforman para que se desempeñen con base en los principios de igualdad y no discriminación.

Que para contribuir al cambio en la Administración Pública Federal que propone el Plan Nacional de Desarrollo, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) presentó el Programa de Cultura Institucional para la igualdad de hombres y mujeres 2013-2018, que plantea objetivos, estrategias y líneas de acción que sirven como referentes para lograr el cambio institucional al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; mismo, que retoma el conocimiento y compromiso de cada una de ellas, como el Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, publicado en el año 2009.

Que como parte de esas estrategias, en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad de Hombres y Mujeres 2013-2018, se establecen 3 ejes entorno a los cuales se definen las líneas de acción, cuyo propósito es garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal; siendo el tercero de éstos ejes el referente al **Hostigamiento y Acoso Sexual**, el cual tiene como objeto **prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en las entidades de la Administración Pública Federal**, a partir del desarrollo de tres fases. 1.- Sancionar prácticas de hostigamiento y acoso sexual, 2.-Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la Administración Pública Federal y 3.- Instalar y fortalecer el mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Que la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte a través de la Comisión Especial, tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos de la Institución responsables de la atención y seguimientos de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos de los individuos; así como contribuir a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atenderlos.

³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012. **Perspectiva de Género:** Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Objetivo:

El presente instrumento, tiene por objeto regular el funcionamiento y facultades de la Comisión Especial para Combatir los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, así como establecer los alcances y criterios de organización, con el propósito de potencializar acciones de prevención y atención del hostigamiento y Acoso Sexual a partir de la:

- Difusión de campañas con el objeto de sensibilizar a las y los Servidores Públicos en materia de hostigamiento y acoso sexual.
- Brindar orientación sobre los derechos y procedimientos aplicables en materia de hostigamiento y acoso sexual y en su caso canalizar al quejoso a las instancias correspondientes.
- Contribuir a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Verificar que se tomen las medidas necesarias para garantizar la protección de las personas que denuncien.

Lo anterior, con la intención de generar que los espacios laborales de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte se encuentren libres de violencia, hostigamiento y acoso sexual

Marco Jurídico

- ➔ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (D.O.F. 05-02-1917) última reforma 29-01-2016
- ➔ Código Penal Federal, (D.O.F. 14-08-1931) última reforma 12-01-2016
- ➔ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, (D.O.F. 13-03-2002) última reforma 18-12-2015
- ➔ Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, (D.O.F. 28-12-1963) última reforma 02-04-2014
- ➔ Ley Federal del Trabajo, (D.O.F. 01-04-1970) última reforma 12-06-2015
- ➔ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (D.O.F. 02-08-2006) última reforma 04-06-2015
- ➔ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (D.O.F. 01-02-2007) última reforma 17-12-2015
- ➔ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
- ➔ Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), artículos 1, 2 y 26
- ➔ Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, (1979), artículos 2, 3, 5 y 11
- ➔ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belém Do Pará, Brasil, (09-06-1994), artículos 2, 3, 6 y 8
- ➔ Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, (D.O.F. 21-12-1993), artículo 11
- ➔ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. (1958)
- ➔ Estrategia de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal : mecanismos de actuación y procedimientos de la SFP el Instituto Nacional de las Mujeres,
- ➔ Programa de Cultura Institucional INMUJERES (2013-2015) eje 3 Hostigamiento y Acoso Sexual

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Los presentes Lineamientos, tienen por objeto establecer disposiciones que coadyuven a optimizar la operación, funcionamiento y la organización de la Comisión para Combatir los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS).

Artículo 1.- La vigencia de la Comisión para Combatir los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) será permanente y estará integrado por un (a) Presidente (a), un Secretario (a) Ejecutivo (a), cuatro Consejeros (as) y tres Invitados (as) Permanentes, tal y como a continuación se detalla:

Presidente (a):

El o la Titular de la Dirección de Proyectos Especiales

Secretario (a) Ejecutivo (a):

El o la Titular de la Dirección de Desarrollo Humano

Consejeros (as):

Un o una representante de la Subdirección del Deporte

Un o una representante de la Subdirección de Calidad para el Deporte.

Un o una representante de la Subdirección de Cultura Física.

Un o una representante de la Subdirección Administrativa.

Invitados (as) Permanentes:

Un o una representante del Órgano Interno de Control en la CONADE.

Un o una representante de la Coordinación de Normatividad y Asuntos Jurídicos.

Un o una representante de la Coordinación de Comunicación Social.

Las y los Invitados (as) Permanentes tendrán derecho a voz, pero no a voto, y fungirán como asesores ante el Pleno de la Comisión.

Invitados (as)

Cualquier persona que sea servidor público cuya intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados a los asuntos sometidos al pleno, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Todos (as) los y las integrantes deberán apegarse a la estricta confidencialidad del manejo y uso de la información que en el seno de las sesiones de trabajo, se comparta, ajustando sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y transparencia.

Las y los consejeros (as) e invitados permanentes, deberán ser designados por escrito por los Titulares de las Áreas, previa solicitud de la Presidente (a) de la Comisión Especial

Artículo 2.- Para el cumplimiento del objetivo de la Comisión del HAS, así como para el ejercicio de las funciones de sus integrantes, se estará a lo previsto en las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales aplicables vigentes.

La interpretación y los casos no previstos en los presentes Lineamientos, serán resueltos por las y los integrantes de la Comisión del HAS, por lo que bastará con el acuerdo correspondiente para que se ejecute en los términos que al efecto determine

Artículo 3.- Los Lineamientos podrán ser modificados por acuerdo de las y los integrantes de la Comisión del HAS, para el adecuado cumplimiento de su objeto, las propuestas serán presentadas por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a) y se deberán someter al Comité de Mejora Regulatoria para su correspondiente aprobación y publicación, entrando en vigor al día siguiente de la fecha de su aprobación.

CAPÍTULO II

De la Comisión del HAS

Artículo 4.- La Comisión para Combatir los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) estará integrado de conformidad con lo establecido en el artículo primero de los presentes Lineamientos, que para el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, podrá organizarse en las comisiones de trabajo que estime necesarias, con sus respectivas bases de funcionamiento.

Artículo 5.- La Comisión del HAS tendrá las siguientes atribuciones siguientes:

- I. Sesionar, deliberar, emitir acuerdos y cumplir los objetivos establecidos por la Comisión;
- II. Aprobar el calendario de las sesiones ordinarias que celebrará la Comisión;
- III. Conocer de las quejas de hostigamiento y acoso sexual que se susciten en las Áreas que integran la CONADE.
- IV. Solicitar a las comisiones de trabajo, cuando así proceda, la elaboración de reportes sobre avances en las actividades relacionadas a la prevención y la atención del hostigamiento y acoso sexual;
- V. Conocer y analizar el contenido de los informes de avance y de resultados que en materia de prevención y la atención del hostigamiento y acoso sexual presenten las comisiones de trabajo;
- VI. Exhortar a las comisiones de trabajo para que cumplan, en los términos establecidos, con las actividades y metas acordadas por la Comisión, así como con los programas comprometidos ante el Secretario (a) ejecutivo (a), y
- VII. Las demás que se acuerden por la Comisión, las que señale los presentes Lineamientos y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

Artículo 6.- Corresponde a las y los integrantes de la Comisión:

- I. Asistir a las sesiones y pronunciarse con su voto en las deliberaciones del Pleno;
- II. Nombrar por escrito en casos estrictamente necesarios a sus suplentes, quienes deberán tener por lo menos el nivel jerárquico inferior, y solo podrán participar en ausencia del Titular;
- III. Emitir opiniones sobre los asuntos que se traten en las sesiones de la Comisión;
- IV. Proponer medidas, acordar y en su caso, colaborar en acciones que favorezcan el cumplimiento de los objetivos señalados en los Lineamientos y el correcto ejercicio de las atribuciones encomendadas a dicho órgano colegiado;
- V. Solicitar a la Presidenta (e), por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a), la incorporación en la agenda de sesiones asuntos inherentes a la Comisión;

VI. Proponer a la Presidenta (e) por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a), la celebración de sesiones extraordinarias;

VII. Las demás que establezcan estos Lineamientos y demás disposiciones legales o administrativas aplicables.

VIII. En cualquier asunto en el que tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo por escrito, y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención.

CAPITULO III

De la Presidencia de la Comisión.

Artículo 7.- La Dirección de Proyectos Especiales, por conducto de su Titular, en su calidad de Presidente de la Comisión, coordinará las acciones que la Comisión del HAS genere, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de cumplir con los objetivos del Programa y garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en la CONADE; sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento.

Artículo 8.- Para efectos de lo dispuesto en este capítulo, corresponderá a la Presidenta (e):

I. Conducir las funciones y actividades de la Comisión;

II. Informar al Director General dentro de los primeros 10 días hábiles siguientes al término de cada año o cuando lo requiera sobre las actividades y resultados obtenidos por la Comisión;

III. Someter a la consideración del Pleno de la Comisión la creación de comisiones de trabajo;

IV. Convocar por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a) a las reuniones ordinarias o extraordinarias del Pleno de la Comisión;

V. Presidir las sesiones del Pleno de la Comisión;

VI. Informar al Pleno de la Comisión del seguimiento de los acuerdos adoptados;

VII. Someter al acuerdo del Pleno de la Comisión los informes relativos a los avances y resultados que presenten las comisiones de trabajo;

VIII. Instruir, en su caso, la difusión de los avances en materia de prevención y la atención del hostigamiento y acoso sexual que presenten las comisiones de trabajo, así como los informes sobre las actividades de la Comisión, y

IX. Las demás que le encomiende el Director General, el Pleno de la Comisión, estos Lineamientos y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

CAPITULO IV

De la Secretaría Ejecutiva

Artículo 9.- El Comité contará con un Secretario (a) Ejecutivo (a), designado en términos de lo dispuesto por el artículo 1 de los presentes lineamientos, el cual, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Auxiliar a la Presidenta (e) en los asuntos que éste le encomiende y que sean de su competencia;
- II. Proponer a la Presidenta (e) la creación de comisiones de trabajo, necesarias para la consecución de los objetivos de la Comisión;
- III. Coordinar las actividades de las comisiones de trabajo que apruebe el Pleno de la Comisión así como presentar a la Presidenta (e) los informes sobre avances y resultados obtenidos por las comisiones de trabajo;
- IV. Convocar a las y los integrantes de la Comisión y las comisiones de trabajo, por escrito y por acuerdo de la Presidenta (e), a las correspondientes sesiones.
- V. Dar seguimiento a los acuerdos adoptados por la Comisión;
- VI. Integrar la documentación de la sesión que corresponda, misma que deberá contener la convocatoria, el orden del día, los acuerdos de la sesión anterior, el seguimiento de los mismos y anexos correspondientes, y hacerla llegar a los miembros;
- VII. Tomar la asistencia a las sesiones, computar votaciones y levantar las minutas de las reuniones del Pleno de la Comisión para, en su caso, difundirlas a través de medios electrónicos.
- VIII. Formular los estudios y diagnósticos que le encomiende la Comisión;
- IX. Llevar el registro y control de las minutas y de los acuerdos generados en las sesiones de la Comisión;
- X. Coadyuvar conjuntamente con las y los integrantes de la Comisión, en el diseño, implementación y evaluación de los programas y acciones de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.
- XI. Las demás que le encomiende el Pleno de la Comisión, la Presidenta (e), estos Lineamientos y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

CAPÍTULO V

De las sesiones de la Comisión del HAS

Artículo 10.- La Comisión del HAS sesionará puntualmente, previa convocatoria por escrito o por convocatoria electrónica, de manera ordinaria cuando menos tres veces por año y de forma extraordinaria cuantas veces sea necesario en razón de la importancia del asunto y/o tema a tratar.

El calendario de sesiones ordinarias se dará a conocer a las y los integrantes por el Secretario (a) ejecutivo (a) al celebrarse la primera sesión ordinaria del año, previa autorización de la Presidenta (e). Cualquiera de las y los Integrantes podrá solicitar al Secretario (a) Ejecutivo (a), que convoque a sesión extraordinaria, exponiendo razones, importancia y naturaleza del asunto y/o tema a tratar.

En caso de que así se estime pertinente, la Presidenta (e) podrá modificar la fecha fijada para las sesiones, mediante aviso que se le formule al Secretario (a) Ejecutivo (a) y este lo comunicará con tres días de anticipación a cada uno de las y los Integrantes y/o invitados.

Artículo 11.- La convocatoria para las sesiones ordinarias, incluirá el Orden del Día y la documentación soporte para las sesiones ordinarias, se deberá entregar a los integrantes e invitados, por parte del Secretario (a) ejecutivo (a), cuando menos con cinco días de anticipación, previos a la realización de la sesión, y se podrá hacer llegar mediante medios electrónicos.

En caso de llevarse a cabo sesiones extraordinarias, la convocatoria contendrá el Orden del Día y documentación soporte; la cual, deberá ser entregada a integrantes e invitados por el Secretario (a) ejecutivo (a), con una antelación de por lo menos dos días antes de la fecha señalada para la realización de la misma.

Artículo 12.- Cuando algún Integrante de la Comisión del HAS haya propuesto al Secretario (a) ejecutivo (a) la incorporación de un asunto y/o tema en el Orden del Día, tendrá la obligación de enviarle con la debida anticipación la documentación soporte que corresponda y en caso de que no asista a la sesión, la Presidenta (e), podrá solicitar a las y los integrantes se posponga el seguimiento del asunto y/o tema, o se acuerde lo conducente.

Artículo 13.- Se considerará que existe quórum para la celebración de una sesión de la Comisión del HAS, con asistencia de por lo menos la mitad más uno (50% más uno) de las y los integrantes con derecho a voz y voto.

Cuando no se pueda llevar a cabo una sesión por falta de quórum, la Presidenta (e) a través del Secretario (a) Ejecutivo (a), emitirá una segunda convocatoria para la celebración de la misma, la cual no será mayor a 5 días hábiles a partir de la primera convocatoria, y la sesión se celebrará con las y los integrantes que se encuentren presentes, siendo válidos los acuerdos que sean aprobados por éstos.

Artículo 14.- Los acuerdos de las sesiones de la Comisión del HAS, se tomarán legalmente por mayoría de votos de las y los miembros presentes, teniendo la Presidenta (e), el voto de calidad en caso de empate o el Secretario (a) Ejecutivo (a), cuando supla a ésta en su ausencia.

Artículo 15.- En cada sesión se levantará un acta que deberá ser firmada por las y los Integrantes, así como los invitados que asistan a la misma.

En caso de la falta de firma en el acta correspondiente por parte de un/una integrante de la Comisión del HAS, se tendrá por ratificado el contenido de la sesión correspondiente.

CAPÍTULO VII

Facultades de las Comisiones de Trabajo.

Artículo 16.- Las comisiones de trabajo establecerán acciones en materia de hostigamiento y acoso sexual bajo los siguientes criterios:

- I. Promover acciones de difusión, sensibilización y capacitación para la prevención del hostigamiento y acoso sexual;
- II. Difundir la política institucional relacionada con respecto al hostigamiento y acoso sexual,
- III. Estudiar, analizar y diagnosticar situaciones de hostigamiento y acoso sexual;
- IV. Incorporar y coordinar las actividades de prevención, atención, canalización y seguimiento a las quejas presentadas sobre hostigamiento y acoso sexual;
- V. Brindar orientación, asesoría y atención a las personas que presenten quejas sobre actos de hostigamiento o acoso sexual y canalizar al quejoso a las instancias competentes;
- VI. Determinar las medidas de protección durante y después del procedimiento, para evitar las represalias a las personas que presentaron la queja;
- VII. Instrumentar un modelo de atención eficiente, confidencial y confiable para víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
- VIII. Recibir y sistematizar las quejas, de acuerdo al Manual de Procedimientos de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual propuesto por el INMUJERES.
- IX. Dar seguimiento a las quejas sobre hostigamiento y acoso sexual canalizadas al Órgano Interno de Control.

CAPÍTULO VIII

Atención de Quejas

Artículo 17.- La atención y seguimiento de las quejas por presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual en la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, se sujetarán a lo siguiente:

- I. Las quejas se recibirán vía electrónica a través del correo institucional denuncia_acososexual@conade.gob.mx, de forma escrita en el buzón de quejas ubicado en el Área de Desarrollo Humano, Centro Nacional de Desarrollo de Talentos Deportivos y Alto Rendimiento (CNAR), Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos (ENED), Villas Tlalpan y Centro Paraolímpico Mexicano (CEPAMEX) o de forma verbal con la persona designada por la Comisión para recibir quejas
- II. Una vez recibida la queja el consejero asignado para tales efectos, le asignará inmediatamente un número de folio y verificara que la misma contenga los datos de contacto de la parte agraviada, una breve narración de los hechos así como los datos del servidor público implicado, dará aviso de tal situación al Secretario (a) Ejecutivo (a) de la Comisión, informará a la víctima que se trata de una acusación seria que se atenderá de forma eficiente, segura y discreta que en caso de faltar a la verdad podría hacerse acreedor a las sanciones que en su caso correspondan; asimismo, se le

informará que la circunstancia de presentar una queja no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación de la Comisión, de igual forma, se le orientará respecto de las vías de acción a las que puede recurrir para interponer su queja.

Si la parte agraviada no decide levantar el reporte de queja por escrito, la persona designada para recibir la queja, tomará nota del caso en el libro de registro de quejas en un plazo máximo de dos días naturales, con la finalidad de dejar antecedente, sin que se dé inicio a trámite.

Si, de lo contrario pide que se levante la queja, el consejero recabará los datos proporcionados por la parte agraviada y dará aviso de tal situación a la Comisión en sesión extraordinaria.

- III. En el pleno de la sesión, se estudiara el contenido de la misma y se designara a las personas que integraran la comisión de trabajo con al menos tres de los miembros, quienes de estimarlo necesario y para allegarse de mayores elementos, realizarán las acciones que se consideren pertinentes a fin de esclarecer los hechos denunciados
- IV. El Presidente de la Comisión podrá recomendar la aplicación de medidas preventivas previas, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos.
- V. La comisión de atención, presentará a la Presidenta (e) de la Comisión del HAS un informe que deberá contener la narración de los hechos, estableciendo fechas, nombre de las y los testigos del caso, así como de las personas a las que se entrevistó, determinarán sus observaciones y en su caso, recomendaciones. De estimarlo procedente, se dará vista al Órgano Interno de Control.
- VI. La atención de la queja deberá concluirse por la Comisión dentro de un plazo máximo de quince días naturales contado a partir de que se levante la queja.

Glosario:

Acoso sexual

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos, se produce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el acoso sexual “es 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 realicen en uno o varios eventos”

Cultura institucional

Se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública Federal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.

Delación: Acusación o denuncia que hace alguien de un hecho censurable.

Equidad de género

Es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho, se considera hostigamiento toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. De acuerdo con el artículo 13 de 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”

Igualdad de oportunidades

Radica en crear políticas públicas que reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres.

DISPOSICIONES GENERALES.

Los presentes lineamientos, deberán de someterse a consideración del Comité de Mejora Regulatoria Interna, la cual, deberá obtener el visto bueno del Órgano Interno de Control para su aprobación y correspondiente publicación.

Con los presentes Lineamientos, se pretende operar un modelo de prevención y atención que las y los funcionarios puedan aplicar para eliminar de los espacios laborales las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor a partir del día 9 de septiembre 2016, en razón del acuerdo aprobatorio del Comité de Mejora Regulatoria Interna de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, debiéndose dejar debida constancia de esta disposición para su estricta observancia en los archivos de cada una de las Unidades Administrativas de la Entidad.

SEGUNDO.- Con la entrada en vigor de los presentes Lineamientos quedan abrogadas todas las disposiciones de la materia emitidas con anterioridad por el Comité de Mejora Regulatoria Interna de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte.