

REGLAS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento y acoso sexual laboral consiste en insinuaciones indeseables mediante comportamientos verbales o físicos de índole sexual. Manifestaciones de discriminación por razón de sexo relacionada a la violencia de género construida cultural e históricamente entre mujeres y hombres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) determina el hostigamiento y acoso sexual como una forma más de violencia contra las mujeres.

El hostigamiento y acoso sexual en los espacios públicos y/o privados es ya reconocido como un problema que afecta los derechos laborales, humanos y sexuales de las personas; por mucho tiempo se invisibilizó y forjó una “naturalización” en las relaciones laborales de las personas. En México, desde una visión de política pública, ha sido corto el periodo en el que se han fomentado acciones para prevenir, atender y sancionar este grave problema social.

En este sentido, la prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y el acoso sexual laboral en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar a las y los servidores públicos a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra.

El hostigamiento y acoso sexual laboral es una expresión de violencia que se ejerce mayoritariamente contra la mujer, en el ejercicio de situaciones de privilegio y abuso de poder.

Restringe el derecho de toda persona al acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Es una vulneración de los derechos humanos de las mujeres y una forma de discriminación

e inequidad, que se agrava aún más con la pobreza y la marginación. El hostigamiento es un acto en el que el hostigador ve a la otra persona como no igual y se atribuye la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva.

El hostigamiento y acoso sexual laboral tienen efectos directos muy graves en la persona hostigada, pues menoscaba su moral y autoestima, originando la pérdida de interés en el trabajo, la educación, reduce la productividad; así como efectos indirectos al Estado pues se incrementa el gasto estatal en la tramitación de denuncias administrativas y/o judiciales, aumenta los reclamos por compensaciones o indemnizaciones, entre otros.

La Secretaría de Turismo, se ha propuesto desarrollar diversas acciones en la materia, como principio, crea las Reglas de Organización y Funcionamiento del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (Comité HyASL), las cuales tienen el propósito de contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer un marco de referencia que marque el procedimiento de actuación.

Su intención también radica en detectar y atender este tipo de prácticas para que la Secretaría de Turismo y sus órganos desconcentrados fomenten relaciones laborales armónicas y de respeto. Este Comité, el mecanismo de actuación y su procedimiento, forman parte de una estrategia en donde las/os servidoras de la Secretaría se involucrarán en las quejas que surjan, para que se le ofrezca a la persona en situación de hostigamiento o acoso sexual laboral una atención que requiere procesos apegados a los mandatos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y la no discriminación.

CONSIDERANDOS

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece en la Estrategia Transversal para el Desarrollo Nacional, que la presente Administración considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Es el primer *Plan Nacional de Desarrollo* que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla 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.

Que el Programa Sectorial de la Secretaría de Turismo, en su Estrategia Transversal de Perspectiva de Género, señala que la violación a los derechos de las mujeres, así como la discriminación de género, son prácticas negativas que obstaculizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e incrementan la brecha de desigualdad entre estos dentro del sector turístico. Por ello, la Secretaría de Turismo, a través de la Unidad Administrativa que promueve la Perspectiva de Género, así como a través del Comité HyASL, diseñará y promoverá la implantación de protocolos y códigos de conducta hacia el interior de la dependencia, con el fin de realizar acciones afirmativas y de alto impacto que garanticen el respeto a los derechos de las mujeres y combatan todo tipo de discriminación y violencia en contra de ellas. Lo anterior en coordinación y consenso con las secretarías de turismo de los estados.

Que toda vez que el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, en su estrategia 6.7, mandata promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

Que el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés, en julio de 2012, manifestó su preocupación, puesto

que tres de cada diez mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual. Destacan las Observaciones finales del Comité en su 52º periodo de sesiones después de observar la persistencia de las prácticas discriminatorias en el ámbito del empleo, recomienda al Estado Mexicano: garantizar la implementación efectiva del Protocolo para la intervención de casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal y adoptar medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.

En atención al Acuerdo 3:22/11/2013, de la Segunda Sesión Ordinaria del Sistema Nacional de las Mujeres, se acordó integrar un grupo de trabajo Interinstitucional sobre acoso y hostigamiento sexual, con la finalidad de intercambiar experiencias, revisar y homologar protocolos, mecanismos y grupos de actuación existentes en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal

Que con el propósito de garantizar al personal de esta Secretaría y de cada uno de los organismos del Sector Turismo, un entorno laboral sano, en el que se promueva el respeto de su dignidad y sus derechos humanos y laborales, a través de medidas de prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual laboral, así como de cualquier otra forma o expresión de conductas inapropiadas, discriminación y violencia laboral, que contravengan las disposiciones señaladas en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Que mediante las Reglas de Organización y Funcionamiento, se crea el Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, el cual tiene por objeto diseñar e instrumentar políticas integrales en materia de prevención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, de manera coordinada con los órganos desconcentrados, para garantizar el derecho de las y los servidores públicos del Sector Turismo a una vida libre de violencia sexual laboral.

MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

Marco jurídico. La obligación institucional de prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual laboral.

Debido a que se ha observado que el hostigamiento y el acoso sexual laboral afectan principalmente a las mujeres, y responden a una percepción estereotipada de las relaciones entre las personas de uno y de otro sexos, y puesto que en todo el mundo han sido los grupos de mujeres los que han denunciado su existencia, los compromisos internacionales en donde los países se obligan a prevenirlos y atenderlos, son aquellos en donde se prohíbe la discriminación y se protegen los derechos de las mujeres. Enseguida se resumen las obligaciones que tiene el Estado mexicano a este respecto, tanto por mandato constitucional como por los instrumentos internacionales que ha ratificado:

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (aa. 1º, 4, 20 y 123) se prohíbe toda suerte de discriminación y se reconocen la igualdad del varón y la mujer; se obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y al Estado, a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos; se reconocen los derechos de las víctimas; y que toda persona tiene derecho al trabajo digno.

En este sentido, la normatividad es indispensable para fomentar la legalidad de los problemas sociales, y en el hostigamiento y acoso sexual laboral no es la excepción. Desde 1991 se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en sus artículos 10, 11, 13, 14 y 15.

Esta Ley justifica y fundamenta tanto la creación como la operación de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual laboral:

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. **Establecer mecanismos** que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. **Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.**
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Los bienes jurídicos en la materia se encuentran garantizados por una serie de principios generales del derecho y por la legislación nacional e internacional.

En este sentido, en diversos instrumentos internacionales el hostigamiento y el acoso se han definido como conductas violentas, basadas en relaciones desiguales de poder. En el documento *El Acoso Sexual. Un Problema de Relaciones de Poder*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso sexual como:

- *Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.*

- *Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y*
- *Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.*

En lo que respecta al ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (a. 13) ofrece las siguientes definiciones del hostigamiento y el acoso sexuales:

*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.*

*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.*

Comúnmente el hostigamiento y el acoso sexual laboral son identificados como sinónimos, sin embargo la principal diferencia que se puede establecer entre estas conductas es la relación jerárquica formal que existe entre la víctima y su agresor/a. Otra diferencia fundamental por la que se no se pueden usar estos conceptos como sinónimos es que el acoso sexual no es delito federal pues no está tipificado en el Código Penal Federal (CPF), pero sí es una modalidad de violencia, contemplada en la LGAMVLV, como ya se dijo; en cambio el hostigamiento sexual sí es un delito tipificado en el CPF de la siguiente manera:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los

medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. [...]
Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.
[...] Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (a. 9) establece que el maltrato físico o psicológico es discriminatorio, por tanto, se puede argüir que el hostigamiento y el acoso sexuales son formas de discriminación que esta Ley prohíbe; por otro lado, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (aa. 6 y 40) 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 se ordena a las autoridades que lleven a cabo acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de violencia, en donde se incluyen el hostigamiento y acoso sexual.

Finalmente, en la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (a. 46 V a, d) se prohíben los actos de violencia o malos tratos contra compañeros/as, se obliga a quienes tienen cargos públicos a observar buena conducta y se indican las sanciones correspondientes para quien falte a estas disposiciones.

- En la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, ONU, 1979; aa. 2, 5 y 11) los Estados Parte *se comprometen a adoptar medidas adecuadas [...] con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; y [...] para eliminar [dicha] discriminación [...] en la esfera del empleo, y [...] asegurar a la mujer los mismos derechos [que al hombre] en cuanto a: oportunidades, elección libre de profesión y empleo, ascensos laborales, prestaciones y seguridad social, igual remuneración para trabajo de igual valor, protección a la salud, seguridad en el trabajo, entre otros.*
- En la *Recomendación General N° 19: La Violencia contra la Mujer* (COCEDAW. 1992, derivada del artículo 11 de la CEDAW) (a. 11 y recomendación 24 j), a partir de que se reconoce que *la igualdad en el empleo puede ser afectada por la presencia de [...] hostigamiento sexual*, se recomienda que los Estados Parte *incluyan en sus informes datos sobre ésta y otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo, adopten*

las medidas necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra [...] el hostigamiento en el lugar de trabajo.

- En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, OEA, 1994; aa. 2, 3, 6, 7 y 8), los Estados Parte convienen en adoptar medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar el *acoso sexual en el lugar de trabajo*, y se hacen responsables por la violencia perpetrada o tolerada por sus agentes, dondequiera que ocurra.
- En el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 1958; aa. 1° y 2) se define la discriminación como: *cualquier distinción, exclusión o preferencia [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; [...]*, y se establecen las medidas que los gobiernos deben adoptar para contrarrestar estas conductas, como: el desarrollo de programas educativos orientados a lograr la aceptación de una política de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y su aplicación *en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.*
- En la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, Asamblea General, 1995; objetivos estratégicos D.1., medida 126 a, y F.5., medida 178 c) los gobiernos se comprometieron a *desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra las mujeres de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos, y a promulgar y hacer cumplir leyes, y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra el hostigamiento sexual.*

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Las presentes Reglas tienen por objeto establecer disposiciones que coadyuven a optimizar la operación, funcionamiento y la organización del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.

Artículo 2.- Para efectos de las presentes Reglas se entenderá por:

- I. **Ley General.-** Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
- II. **Reglas.-** Las presentes Reglas de Organización y Funcionamiento del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral;
- III. **Secretaría.-** Secretaría de Turismo;
- IV. **PROSECTUR.-** Programa Sectorial de la Secretaría de Turismo 2013-2018;
- V. **Programa.-** Programa Transversal para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Secretaría;
- VI. **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;
- VII. **Modalidades de Violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres;
- VIII. **Víctima:** La persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia;
- IX. **Agresor:** La persona que inflige cualquier tipo de violencia;
- X. **Derechos Humanos de las Mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

- XI. **Violencia Laboral** : Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad;
- XII. **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;
- XIII. **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;
- XIV. **Violencia Institucional**: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia
- XV. **Secretaría Ejecutiva**: la/el servidor público que designe la Presidenta en términos de lo dispuesto por el artículo 12;
- XVI. **Comité HyASL**.- Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral. Su objetivo es contribuir en la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual laboral, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad, a través de un estudio y análisis sobre las causas constitutivas de este problema cuando se origine.
- XVII. **Presidenta**: La Titular de la Dirección General Adjunta de Igualdad de Género;
- XVIII. **Consejeros titulares**: a los (las) servidores (as) públicos (as) que sean designados (as) para participar con voz y voto en el Comité;

- XIX. **Consejeros suplentes:** a los (as) servidores (as) públicos (as) designados (as) por el vocal titular para asistir y participar en representación de éste en las sesiones del Comité; y
- XX. **Comisiones:** entendidas como órganos para auxiliar al Comité, creados al interior de éste, por razones técnicas, a fin de llevar a cabo el desahogo de los trabajos e integrar la participación de expertos/expertas en un área especializada dentro de la materia del Comité.

Artículo 3.- La interpretación para efectos administrativos de las presente Reglas corresponderá a la Presidenta.

Artículo 4.- El Comité HyAS estará conformado por un (a) Presidente (a), un Secretario (a) Ejecutivo (a), nueve Consejeros (as) y cuatro Invitados (as) Permanentes, tal y como a continuación se detalla:

Presidente (a):

El o la Titular de la Dirección General Adjunta de Igualdad de Género.

Secretario (a) Ejecutivo (a):

El o la Titular de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Consejeros (as):

Un o una representante de la Subsecretaría de Calidad y Regulación.

Un o una representante de la Subsecretaría de Innovación y Desarrollo Turístico.

Un o una representante de la Oficialía Mayor.

Un o una representante de la Dirección General de Planeación.

Un o una representante del Consejo de Promoción Turística de México.

Un o una representante del Instituto de Promoción Turística.

Un o una representante de Fonatur.

Un o una representante de la Coordinación de Asesores de la C. Secretaria de Turismo.

Un o una representante de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes.

Invitados (as) Permanentes:

Un o una representante del Área de Responsabilidades y del Área de Quejas del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Turismo.

Un o una representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Un o una representante de la Dirección General de Comunicación Social.

Un o una representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Turismo.

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

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.

Artículo 5.- Para el cumplimiento del objetivo del Comité HyASL, 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 las presentes Reglas, serán resueltos por las y los integrantes del Comité HyASL, por lo que bastará con el acuerdo correspondiente para que se ejecute en los términos que al efecto se determine.

Artículo 6.- Las Reglas podrán ser modificadas por acuerdo de las y los integrantes del Comité HyASL, para el adecuado cumplimiento de su objeto y éstas serán propuestas por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a), las cuales entrarán en vigor al día siguiente de la fecha de su aprobación por parte de las y los integrantes.

CAPÍTULO II

Del Pleno del Comité HyASL

Artículo 7.- El Pleno del Comité HyASL estará integrado de conformidad con lo que establece el artículo cuarto de las Reglas.

Artículo 8.- El Pleno del Comité tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Sesionar, deliberar, emitir acuerdos y cumplir los objetivos establecidos por el Comité;
- II. Aprobar el calendario de las sesiones ordinarias que celebrará el Comité e incorporarlo al programa anual de actividades a que se refiere el artículo 12;
- III. Solicitar a las Comisiones, cuando así proceda, la elaboración de reportes sobre avances en las actividades relacionadas a la prevención y la atención del hostigamiento, acoso sexual y laboral;
- IV. Conocer y analizar el contenido de los informes de avance y de resultados que en materia de prevención y la atención del hostigamiento, acoso sexual y laboral presenten las comisiones;
- V. Aprobar la elaboración de estudios, trabajos y diagnósticos necesarios para el logro de las atribuciones y objetivos del Comité;
- VI. Analizar, integrar y en su caso, aprobar la constitución de comisiones para la realización de tareas específicas en materia de su competencia, así como el programa operativo de actividades de los mismos.
- VII. Analizar y en su caso, aprobar el informe de actividades de las comisiones;
- VIII. Exhortar a las comisiones para que cumplan, en los términos establecidos, con las actividades y metas acordadas por el Comité, así como con los programas comprometidos ante el Secretario (a) ejecutivo (a), y
- IX. Las demás que se acuerden en el seno del Comité, las que le señale estas Reglas y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

Artículo 9.- Corresponde a las y los integrantes del Comité:

- I. Asistir a las sesiones y pronunciarse con su voto en las deliberaciones del Pleno;
- II. Nombrar en casos estrictamente necesarios a sus suplentes, quienes deberán tener por lo menos nivel de dirección de área o su equivalente;
- III. Emitir opiniones sobre los asuntos que se traten en el seno del Comité;
- IV. Proponer medidas, acordar y en su caso, colaborar en acciones que favorezcan el cumplimiento de los objetivos señalados en las Reglas 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 de asuntos inherentes al Comité a la agenda de las sesiones;
- VI. Proponer a la Presidenta (e) por conducto del Secretario (a) ejecutivo (a), la celebración de sesiones extraordinarias;
- VII. Formar parte de las comisiones que apruebe el Pleno del Comité, así como en su caso, designar a las y los servidores públicos de la Secretaría para que participen en los mismos, quienes deberán tener por lo menos el nivel de dirección de área, y
- VIII. Las demás que establezcas estas Reglas y demás disposiciones legales o administrativas aplicables.

CAPITULO III

De la Presidencia del Comité.

Artículo 10.- La Dirección General Adjunta de Igualdad de Género, coordinará las acciones que el Comité HyASL genere, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento; así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación y todas aquellas acciones que sean necesarias para cumplir con los objetivos del Programa Transversal de Igualdad entre mujeres y Hombres de la Secretaría.

Artículo 11.- En términos de lo dispuesto por el artículo 10, el Comité será presidido por la Titular de la Dirección General Adjunta de Igualdad de Género, en su calidad de Presidenta de la Comisión.

Artículo 12.- Para efectos de lo dispuesto en este artículo, corresponderá a la Presidenta:

- I. Conducir las funciones y actividades del Comité;
- II. Someter a la consideración del Comité, el Programa Anual de Actividades;
- III. Informar a la Titular de la Secretaría -semestralmente o cuando lo requiera- sobre las actividades y resultados obtenidos por el Comité;
- IV. Someter a la consideración del Pleno del Comité la creación de comisiones de trabajo;
- V. Designar al Secretario (a) Ejecutivo (a) del Comité, cuyo nivel deberá ser por lo menos de Dirección de área;
- VI. Convocar por conducto del Secretario (a) Ejecutivo (a) a las reuniones ordinarias o extraordinarias del Pleno del Comité;
- VII. Invitar, por conducto de la Secretario (a) Ejecutivo (a), a las y los representantes a que se el artículo 13 de las Reglas;
- VIII. Presidir las sesiones del Pleno de la Comité;
- IX. Informar al Pleno de la Comité del seguimiento de los acuerdos adoptados por dicho órgano colegiado;
- X. Instruir al Secretario (a) Ejecutivo (a) para que convoque a las sesiones de las comisiones.
- XI. Someter al acuerdo del Pleno del Comité los informes relativos a los avances y resultados que presenten las comisiones de trabajo;
- XII. Instruir, en su caso, la difusión en medios de comunicación masiva, de los avances en materia de prevención y la atención del hostigamiento, acoso sexual y laboral presenten las comisiones, así como los informes sobre las actividades del Comité, y

- XIII. Las demás que le encomiende la Titular de la Secretaría, el Pleno del Comité, estas Reglas y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

CAPITULO IV

De la Secretaría Ejecutiva

Artículo 13.- El Comité contará con un Secretario (a) Ejecutivo (a), designado en términos de lo dispuesto por el artículo 12 de las Reglas, el cual para el estricto cumplimiento de las facultades y obligaciones establecidas, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Auxiliar a la Presidenta (e) en los asuntos que éste le encomiende y que sean de su competencia;
- II. Proponer a la Presidenta la creación de comisiones necesarias para la consecución de los objetivos del Comité;
- III. Coordinar las actividades de las comisiones que apruebe el Pleno del Comité así como presentar a la Presidenta (e) los informes sobre avances y resultados obtenidos por las por las subcomisiones de trabajo;
- IV. Convocar a las y los integrantes del Comité, por escrito y por acuerdo de la Presidenta (e), a las correspondientes sesiones.
- V. Invitar, previo acuerdo de la Presidenta, a las y los representantes a que se refiere el artículo 4 de las Reglas;
- VI. Dar seguimiento a los acuerdos adoptados en el seno del Comité;
- VII. 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 todas y todos los miembros;
- VIII. Tomar la asistencia a las sesiones, computar votaciones y levantar minutas de las reuniones del Pleno del Comité para, en su caso, difundirlas a través de medios electrónicos.

- IX. Formular los estudios y diagnósticos que le encomiende el Comité;
- X. Llevar el registro y control de las minutas y de los acuerdos generados en las sesiones del Comité;
- XI. Coadyuvar conjuntamente con las y los integrantes, en el diseño, implementación y evaluación de los programas y acciones de prevención y atención del hostigamiento, acoso sexual y laboral acordado en el seno del Comité.
- XII. Las demás que le encomiende el Pleno del Comité, la Presidenta (e), estas Reglas y otras disposiciones legales o administrativas aplicables.

CAPÍTULO V

De las sesiones del Comité HyASL

Artículo 14.- El Comité HyAS 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 simple 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.

Sólo en caso de ser necesario, y con aviso previo por parte de la Secretario (a) ejecutivo (a), las sesiones ordinarias y/o extraordinarias del Comité HyASL podrán llevarse a cabo también a través de sesiones *electrónicas o por medios electrónicos*.

Artículo 15.- La Convocatoria para las sesiones ordinarias, que incluirá el Orden del Día y a la que se adjuntará la documentación soporte para las sesiones ordinarias, se deberá entregar a los integrantes e invitados, en caso de que haya, 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 a la que se le adjuntará la documentación soporte; el Secretario (a) ejecutivo (a) deberá entregar a integrantes e invitados, en caso de que los haya, con una antelación de por lo menos dos días a *la fecha señalada* para la realización de la sesión.

Artículo 16.- Cuando algún Integrante del Comité HyASL 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 17.- Se considerará que existe quórum para la celebración de una sesión del Comité HyASL, 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 más de 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 18.- Los acuerdos de las sesiones del Comité HyASL, 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 19.- 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 del Comité HyASL, se tendrá por ratificado el contenido de la sesión correspondiente

CAPÍTULO VI

De las funciones de las comisiones

Artículo 20.-Las comisiones tienen las funciones siguientes:

- I. Promover y proponer acciones para prevenir y evitar el hostigamiento y acoso sexual laboral;
- II. Orientar al personal de la Secretaría y sus órganos desconcentrados, mediante campañas de difusión en el marco de los derechos humanos, sobre las medidas de prevención que inhiban el hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- III. Diseñar campañas informativas sobre qué es y cómo se sanciona el hostigamiento y acoso sexual laboral , para prevenir su comisión, así como los mecanismos de denuncia y su confidencialidad;
- IV. Dar seguimiento a los mecanismos y acciones necesarias para prevenir la incidencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- V. Diseñar, dictaminar, aprobar, expedir y evaluar los protocolos, procedimientos, lineamientos y demás mecanismos de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual del Sector Turismo;
- VI. Aprobar y aplicar el procedimiento de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y las demás acciones que estime pertinentes para el mejor desarrollo de sus funciones;
- VII. Promover, en la medida de lo posible, un mecanismo de protección a las víctimas;
- VIII. Garantizar la confidencialidad de las quejas;
- IX. Orientar a las y los denunciantes sobre los posibles procedimientos jurídicos a seguir en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- X. Turnar al Órgano Interno de Control, los actos u omisiones que consideren pudieran constituir responsabilidad administrativa, en términos de las

disposiciones aplicables, con independencia de que pueden presentar denuncia directa al Órgano Interno de Control por parte del (la) denunciante de hostigamiento y acoso sexual y laboral;

- XI. Emitir sus reglas internas de operación de acuerdo al Modelo de intervención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- XII. Las demás que requieran para el cumplimiento de su objetivo.

CAPÍTULO VII

Plataforma de acción de las comisiones

Artículo 21.- Las comisiones establecerán acciones en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral bajo los siguientes criterios:

- I. Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones de discriminación laboral, hostigamiento y acoso sexual;
- II. Incorporar y coordinar las actividades de prevención, atención, canalización y seguimiento a las quejas presentadas sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral;
- III. Promover acciones de sensibilización y capacitación para la prevención del hostigamiento y acoso sexual;
- IV. Informar al Comité HyASL sobre la aplicación del Modelo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral del Sector Turismo y demás normatividad aplicable;
- V. Determinar el dispositivo de protección durante y después del procedimiento, para evitar las represalias a las personas que presentaron la queja;
- VI. Recibir, monitorear y sistematizar las quejas recibidas en la Secretaría, así como de los órganos desconcentrados, de acuerdo al Modelo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- VII. Aplicar las garantías y compromisos que, bajo un enfoque de derechos humanos, se encuentran establecidas en el Modelo de Intervención de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las presentes Reglas surtirán sus efectos a partir de la fecha de su aprobación por el Comité, y podrán ser modificadas o adicionadas en cualquier momento por acuerdo de éste.

SEGUNDA: Estas Reglas son de observancia obligatoria para todas y todos los integrantes del Comité.

Realizado y agotado el proceso de opinión, revisión y comentarios de estas Reglas, el Comité, las aprobará en sesión extraordinaria, que para tal efecto se celebre.