

LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

1. INTRODUCCIÓN.

Para la adecuada operación del Comité, en sus actividades de implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación, dentro del Congreso del Estado de Guanajuato, se han establecido los presentes lineamientos de operación, donde se incluye su integración y funciones correspondientes.

2. OBJETIVO.

El Comité, está encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

3. CAMPO DE APLICACIÓN.

Aplica a quienes integran el Comité en el centro de trabajo.

4. DEFINICIONES.

Para los fines de este documento se entiende por:

4.1. Centro de Trabajo.

El Congreso del Estado de Guanajuato.

4.2. Comité.

El Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, integrado al interior del Congreso del Estado por representantes de las áreas de Administración, Dirección General de Servicios y Apoyo Técnico Parlamentario, Dirección de Desarrollo Institucional, Dirección de Contabilidad, Contraloría Interna del Poder Legislativo, Dirección de Tecnologías de la Información, Dirección de Control de Bienes, Adquisiciones y Almacén, y Servicios Generales, Dirección de Comunicación Social, Dirección de Gestión y Vinculación Social, y Dirección de Asuntos Jurídicos, además de la persona que ocupe la Secretaría General como representante de la Alta Dirección.

4.3 Discriminación.

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación dextrófilia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas

de intolerancia.

4.4 Discriminación Laboral.

Condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

4.5 Igualdad.

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

4.6 Igualdad laboral.

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, entre otros motivos.

4.7 Norma Mexicana.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

4.8. Ombudsperson.

Persona encargada de proteger a los trabajadores y trabajadoras del Congreso del Estado de Guanajuato contra los abusos o actos arbitrarios de la administración pública, que pueden afectar sus derechos y garantías fundamentales.

5. LINEAMIENTOS.

5.1. Generalidades.

5.1.1. Para dar transparencia, objetividad, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación de la Certificación Norma Mexicana NMX-R-065-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que desarrolla el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética del centro de trabajo y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

5.2. Constitución del Comité.

5.2.1. El Comité estará integrado por:

5.2.1.1 Con voz y voto:

5.2.1.1.1 Una Presidencia que será quien esté a cargo de la Secretaría General del Congreso del Estado de Guanajuato.

5.2.1.1.2 Una Secretaría que ocupará la persona elegida entre las y los integrantes del Comité.

5.2.1.1.3 Diez vocalías que serán quienes representen a las diferentes áreas del Congreso del Estado.

5.2.1.2 Con voz:

5.2.1.2.1 Personas Invitadas Permanentes: Quien representante a la Auditoría Superior del Estado.

5.2.1.2.2 Invitadas e Invitados Especiales: Representantes de los sectores público, social y privado, atendiendo al tema que se trate en la sesión a invitación de la Presidencia.

Cada integrante propietario o propietaria del Comité tendrá derecho a voz y voto, así como nombrar a una persona suplente, cuidando que éste tenga facultades para tomar decisiones en el tema. La falta de la Presidencia, será suplida por la persona que ocupe la Secretaría.

Los cargos de las y los integrantes del Comité serán honoríficos, por lo que no recibirán retribución, emolumento, ni compensación alguna por su desempeño.

5.2.2. Para considerar formalmente instalado el Comité, quienes lo integren deben firmar un Acta de Instalación, así como atender plenamente a lo establecido en el Código de Ética y en la Política de Igualdad y No Discriminación.

5.2.3. Serán atribuciones de la Presidencia las siguientes:

- a) Representar al Comité.
- b) Ser responsable de la operación del Comité.
- c) Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Comité.
- d) Proponer al Comité la designación del Ombudsperson.
- e) Integrar el programa de trabajo, con la participación de las y los miembros del Comité.
- f) Someter a aprobación del Comité el Programa de Trabajo y el calendario de sesiones del mismo.
- g) Presentar a las y los integrantes del Comité, en cada sesión ordinaria, los avances y resultados del programa anual de trabajo.
- h) Conformar grupos de trabajo para eficientar las atribuciones del Comité; y
- i) Las que te señale el Comité y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

5.2.4. Serán atribuciones de la Secretaría las siguientes:

- a) Convocar a las reuniones del Comité.
- b) Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del

- Comité, de forma conjunta con la Presidencia.
- c) Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.
 - d) Remitir a las y los integrantes del Comité el orden del día, cuando menos con cuarenta y ocho horas de anticipación.
 - e) Elaborar las minutas de las sesiones del Comité y recabar las firmas de sus integrantes.
 - f) Verificar el quórum legal, antes del inicio de cada sesión; y
 - g) Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el Comité, la Presidencia y las disposiciones jurídicas aplicables.

5.3. Las funciones del Comité serán:

- 5.3.1. Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, y tomar las acciones apropiadas.
- 5.3.2. Apoyar y coordinar con las autoridades del centro de trabajo la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana.
- 5.3.3. Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo técnico.
- 5.3.4. Dar mantenimiento a la Certificación, de tal manera que se mantenga vigente en función de:
 - a) los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo;
 - b) las políticas públicas estatales y nacionales en la materia;
 - c) las necesidades de las y los trabajadores del centro de trabajo; y
 - d) Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.
- 5.3.5. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.
- 5.3.6. Para desarrollar estas actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir estas funciones.
- 5.3.7. Difundir las acciones que acuerde el Comité.
- 5.3.8. Desarrollar medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas en favor del personal para hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades.
- 5.3.9. Eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres y hombres al servicio del Congreso del Estado se desarrollen en condiciones de igualdad y no discriminación.
- 5.3.10. Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana.
- 5.3.11. Realizar un diagnóstico de autoevaluación con las áreas institucionales del Congreso del Estado

y dar seguimiento.

- 5.3.12. Determinar los lineamientos para el establecimiento de políticas al interior del Congreso del Estado en términos de igualdad, inclusión y no discriminación.
- 5.3.13. Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y dar seguimiento a las áreas de oportunidad internas y externas de la Norma Mexicana.
- 5.3.14. Todas aquellas contenidas en otras disposiciones jurídicas o provengan del organismo de certificación para lograr y mantener el cumplimiento de la Norma Mexicana.

5.4. Operación del Comité.

5.4.1. Convocatoria de reuniones.

5.4.1.1. Las reuniones del Comité serán convocadas por su Presidencia, a través de la Secretaría, por medio de envío de invitación física o electrónica, remitida a cada persona miembro del Comité; la Presidencia podrá convocar a reuniones extraordinarias.

5.4.1.2. Cada reunión del Comité debe contar con la minuta y/o registros correspondientes de cada sesión celebrada

5.4.2. Quórum en reuniones

5.4.2.1. Las reuniones ordinarias del Comité se consideran constituidas cuando se cuenta con la presencia de por lo menos de la mitad más uno de sus integrantes. En caso de ausencia de alguno o alguna de sus integrantes, podrá asistir su suplente, quien tendrá las atribuciones del miembro ausente.

5.4.2.2. Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con las y los integrantes presentes, aun cuando el número sea inferior al mínimo requerido.

5.4.2.3. De no integrarse el quórum legal se convocará a una segunda sesión dentro de los cinco días hábiles siguientes, la cual podrá celebrarse con el número de integrantes que se encuentren presentes.

5.4.3. Desarrollo de las reuniones.

5.4.3.1. Después de estar constituida formalmente la reunión por medio de un registro de asistencia, ésta se desarrolla bajo los pasos siguientes:

- a) Aprobación del orden del día y de la minuta anterior (si procede).
- b) Debatir y acordar sobre cada uno de los asuntos de la orden del día.
- c) Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de las y los integrantes presentes y en caso de empate la Presidencia tendrá voto de calidad.

5.4.3.2 Las y los integrantes del Comité tendrán las siguientes facultades:

- a) Formular propuestas respecto de los asuntos que sean sometidos a consideración del Comité.
- b) Asistir a las sesiones del Comité.
- c) Formar parte de los grupos de trabajo que se integren para la realización de tareas específicas.
- d) Proponer y aprobar los lineamientos que rigen al Comité.
- e) Proponer y aprobar el protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación.
- f) Aprobar la propuesta de designación del Ombudsperson para su posterior ratificación de la Junta de Gobierno y Coordinación Política; y
- g) Aquéllas que les señale la Presidencia del Comité o que deriven de los presentes lineamientos.

5.5. Frecuencia de las reuniones del Comité.

5.5.1. Las reuniones del Comité se realizarán al menos una vez al bimestre.

5.5.2. Se podrán reunir con mayor o menor frecuencia a solicitud de cualquiera de las áreas integrantes, en función de la demanda de casos por dictaminar, o bien, en el caso de que se presente alguna queja.

5.6. Inhabilitación del Comité.

5.6.1. El Comité dejará de ser reconocido en los siguientes casos:

- a) Cuando el Comité manifieste desviaciones de sus actividades y/o no cumpla con los objetivos para los que fue formado
- b) Por incumplimientos reiterados e injustificados con respecto a los plazos señalados para la terminación de los trabajos y actividades programadas
- c) Cuando sea conveniente por cuestiones de organización o aplicación de las políticas de las áreas competentes.

5.6.2. Las y los integrantes del Comité quedarán inhabilitados en los siguientes casos:

- a) Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Presidencia en turno.
- b) Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
- c) Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Comité o de los procesos que se lleven a cabo.

TRANSITORIO.

Artículo Único. Estos Lineamientos iniciarán su vigencia a partir del día de su aprobación por parte de las y los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Guanajuato.