Secretaría de
Medio Ambiente,
Desarrollo Sustentable y
Ordenamiento Territorial
Gobierno de Puebla

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL **COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

FUNDAMENTO LEGAL Y MARCO JURÍDICO

El Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, se fundamenta en 5 ejes alineados a 4 enfoques transversales, los cuales son: Eje 1. Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho; Eje 2. Recuperación del Campo Poblano; Eje 3. Desarrollo Económico para Todas y Todos; Eje 4. Disminución de las Desigualdades y un Eje Especial de Gobierno Democrático, innovador y Transparente. Así mismo, incorpora cuatro ejes transversales en materia de infraestructura; Pueblos Originarios; Igualdad Sustantiva y Cuidado Ambiental y Atención al Cambio Climático. Es precisamente en los Ejes del Plan Estatal de Desarrollo (1, 2, 3, 4, y Especial) y Enfoques Transversales donde se incorporaron acciones relacionadas con el sostenimiento de esta Norma en la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial, por lo que:

- En el Eje 1, que contiene el Programa Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho, se cuenta con una línea de acción relativa a mejorar las condiciones de seguridad y justicia en las que se encuentra el estado, tomando como base la cultura de legalidad, el respeto y la protección a los derechos humanos, para contar con un ambiente de tranquilidad.
- En el Eje 2, que contiene el Programa de Recuperación del Campo Poblano, se cuenta con una línea de acción relativa a fortalecer la participación y liderazgo de las mujeres rurales e indígenas para reducir las brechas de género en el campo poblano desde la interseccionalidad.
- En el Eje 3, que contiene el Programa de Desarrollo Económico para Todas y Todos, se cuenta con una línea de acción relativa a fortalecer el desarrollo económico de las mujeres y de cualquier grupo interseccional, para reducir las brechas de desigualdad económica y laboral.
- En el Eje 4, que contiene el Programa de Disminución de las Desigualdad, se cuenta con una línea de acción relativa a implementar estrategias con perspectiva de género e interseccionalidad para contribuir al bienestar social.
- En el Eje Especial, que contiene el Programa de Gobierno Democrático Innovador y Transparente, se cuenta con una línea de acción relativa a incorporar criterio de igualdad de género, interseccionalidad e inclusión, en las políticas públicas y programas a cargo de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado.
- En los Enfoques, se maneja el de "Igualdad Sustantiva" en el que estará en todo el actuar del Gobierno, impulsando la incorporación de la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad para propiciar un desarrollo estatal equitativo.

La expedición de los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial del Gobierno del Estado de Puebla, constituyen un importante avance para fomentar la igualdad y la no discriminación en el actuar de las personas servidoras públicas de esta Dependencia, al conjuntar esfuerzos y estandarizar criterios y

parámetros de medición, así como al tener un carácter inclusivo mucho más amplio incorporando los esfuerzos que se hacen para erradicar múltiples formas de discriminación que afectan a diferentes grupos en situación de discriminación, combatiendo las expresiones de exclusión derivadas de motivo como: el sexo, género, discapacidad, edad, apariencia física, idioma, embarazo, estado civil o conyugal, opiniones, religión, origen étnico o nacional, preferencia sexual, condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras.

Que el día 31 de julio de 2019 se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el Decreto del Honorable Congreso del Estado, por el que expide la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, se conoció que la Secretaría de Medio Ambiente y Ordenamiento Territorial presentó cambios en las denominaciones de la Dependencias y Unidades Administrativas que conformarían la nueva estructura orgánica, quedando como dependencia la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial, encargada de la formulación, conducción y evaluación de la política ambiental en la entidad, con la finalidad última de preservar el equilibrio ecológico, los recursos naturales y el medio ambiente sano, quedando establecido así en el artículo 47 de dicho ordenamiento legal.

Por lo anterior, la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial del Gobierno del Estado de Puebla, asume los compromisos relativos al cumplimiento de la Norma, con el objetivo de brindar las condiciones que permitan un entorno laboral libre de discriminación y orientado a la igualdad entre las personas que trabajan dentro de la propia Secretaría; por lo que en los presentes Lineamientos, se busca definir con claridad las atribuciones de quienes integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial del Gobierno del Estado de Puebla, así como normar su conformación y funcionamiento.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en el año 2015, establece los requisitos para que los centros de trabajo integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La Norma se encuentra sustentada en el marco jurídico vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional, tiene aplicación en todo tipo de espacio laboral, incluyendo los centros de trabajo del sector público, privado o social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana. Este instrumento fue elaborado de manera conjunta entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con el acompañamiento técnico de la Secretaría de Economía.

Esta Norma conjunta tres mecanismos que hasta antes de su expedición, habían sido implementados de manera independiente con el objeto de impulsar cambios

organizacionales a favor de la igualdad laboral, entre ellos figuran el Modelo de Equidad de Género (MEG) impulsado por INMUJERES desde el año 2003; la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI) implantada desde 2011 por el CONAPRED; y la propia Norma Mexicana NMX-R-025- SCFI-2009, que luego fue sustituida por la NMX-R-025-SCFI-2012, ambas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, promovida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Estos instrumentos fueron adoptados de manera voluntaria por diversos organismos del sector público, privado o social. Su adopción, en su momento, favoreció la aceleración de cambios organizacionales y en la cultura institucional para lograr ámbitos laborales comprometidos con la igualdad y no discriminación en diferentes dimensiones.

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE, DESARROLLO SUSTENTABLE Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer y regular la organización, el funcionamiento, las responsabilidades y la estructura del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría.

Artículo 2.- Los presentes Lineamientos son de aplicación y observancia obligatoria para las personas integrantes del Comité, así como para todo el personal adscrito o comisionado a la misma.

Artículo 3.- Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- Comité: Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial
- Personas Integrantes: Al personal de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial que integran el Comité.
- Lineamientos: A los presentes Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial.
- Norma: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación: Son acciones y compromisos que debe llevar a cabo el personal de la Secretaría, para crear una cultura de inclusión en defensa de los derechos de las personas trabajadoras, de combatir la discriminación, de enaltecer el respeto a la dignidad humana, de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación y de garantizar la igualdad de oportunidades.

- Quórum: Número de personas necesario para que el Comité pueda sesionar.
- Secretaría: Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial
- Persona Servidora Pública: La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en la Secretaría.

LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 4.- Objetivo del Comité

Promover la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Secretaría.

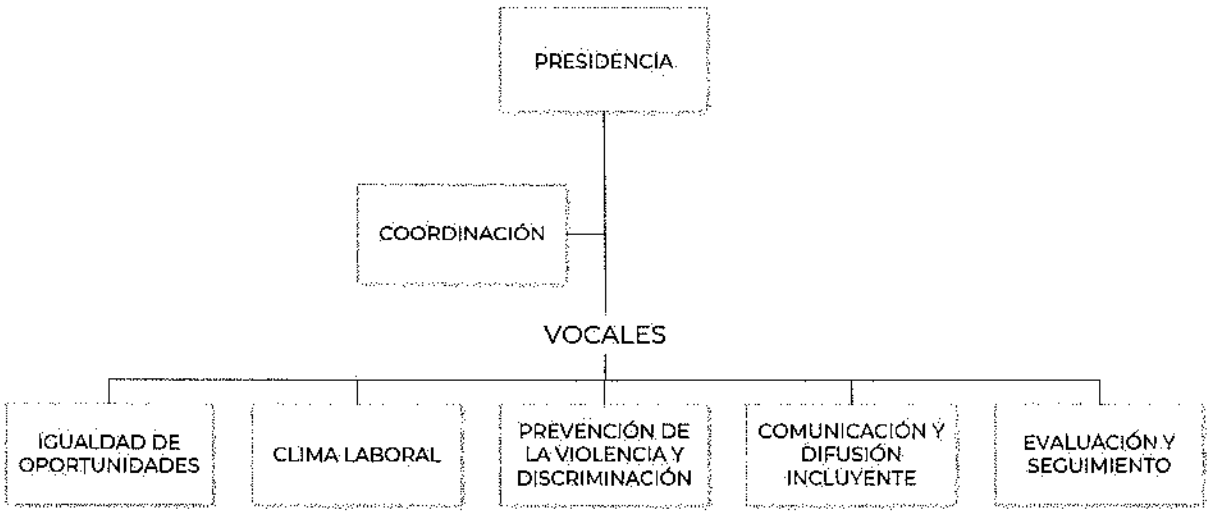
Artículo 5.- El Comité está conformado de la siguiente manera,

I. Una Presidencia, a cargo de la persona titular de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial;
II. La persona encargada de la Coordinación, nombrada por quien tenga la Titularidad de la Presidencia, con cargo mínimo de titular de Dirección, considerando su experiencia en el tema, disponibilidad y empatía con las acciones en materia de igualdad laboral y no discriminación.
III. Cinco vocalías titulares, nombradas por quien tenga la Titularidad de la Presidencia.
IV. Las personas vocales titulares, tendrán la facultad de nombrar a su suplente, quien contará con los derechos de la persona titular en ausencia de éste.
V. Para considerar formalmente instalado el Comité, las personas integrantes deben firmar un Acta de Instalación, así como el Código de Conducta para asegurar su buen funcionamiento.
VI. Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la Norma Mexicana, que desarrolla el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en los lineamientos, así como el Código de conducta.

ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL COMITÉ

Artículo 6.- Estructura organizativa

El Comité estará integrado equitativamente por mujeres y hombres adscritos a diversas áreas de responsabilidad, tomando en consideración a la población total del personal de la Secretaría y tendrá la estructura de una Presidencia, una Coordinación, y cinco Vocales, esto de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. No obstante, considerando que la mayor representación del personal esta conformada por hombres, el Comité estará integrado por una mayoría de mujeres con el objeto de promover la representatividad de este grupo social, esto como una medida compensatoria de carácter temporal, en tanto se logre un equilibrio de género en la plantilla del personal de la Secretaría.



Artículo 7.- El Comité será presidido por la persona Titular de la Secretaría, que tendrá el carácter de persona integrante permanente.

Artículo 8.- Las personas integrantes del Comité serán nombradas por quien tenga la Titularidad de la Presidencia, considerando su trayectoria, experiencia en el tema, disponibilidad y empatía con las acciones en materia de igualdad laboral y no discriminación.

FUNCIONES DEL COMITÉ

Artículo 9.- Funciones generales

I. Realizar acciones de promoción y difusión de la Norma.
II. Presenciar las auditorías de certificación que a sus intereses convenga, previa notificación escrita al centro de trabajo y al Organismo de Certificación, en un plazo de tres días antes de la auditoría.
III. Revisar las necesidades de mejora de esta Norma y establecer un programa de trabajo para ello.
IV. Apoyar, y en su caso, asignar responsabilidades para el desarrollo de documentos y acciones, respecto a los asuntos pertinentes para el fortalecimiento de la Norma.
V. Consultar personas expertas para realizar mejoras a la Norma, en caso de ser necesario.
VI. Las funciones de cada persona integrante del Comité se establecerán en la Matriz de Responsabilidades, la cual contempla no solo las actividades del comité si no las del cumplimiento a la Norma. **(Anexo 1)**

VII. Otras funciones que le fueran encomendadas, en caso necesario, por las dependencias responsables de la presente Norma.

Artículo 10.- De las funciones de la Presidencia

I. Asignación de recursos financieros para la promoción y difusión de la presente Norma Mexicana.
II. Aprobación de la integración y la operación del Comité.
III. Presidir sesiones relacionadas con esta Norma.

Artículo 11.- De las funciones de la Coordinación

I. Convocar a las reuniones del Comité.
II. Aprobar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Presidencia.
III. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.
IV. Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la Presidencia del Comité, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

Artículo 12.- De las funciones de las personas Vocales.

I. Asistir a las reuniones del Comité con uso de la voz y voto.
II. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la persona suplente.
III. Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la persona representante del Comité, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

OPERACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 13.- El Comité se reunirá en sesión ordinaria cuando menos una vez al año y en el caso de requerir sesión extraordinaria las que sean necesarias.

Artículo 14.- Las sesiones del Comité se llevarán a cabo en las instalaciones de la Secretaría, o en su caso por medios electrónicos.

Artículo 15.- Las sesiones deberán realizarse previa convocatoria de la persona Titular de la Coordinación del Comité, con al menos tres días hábiles de anticipación a la celebración de las sesiones ordinarias y un día hábil para el caso de las sesiones extraordinarias, o en su defecto de acuerdo al calendario previamente aprobado.

Artículo 16.- En la convocatoria se deberá indicar la fecha, lugar y hora en la que se llevará acabo la sesión, debiendo anexar a ésta los documentos de apoyo.

INSTALACIÓN Y DESARROLLO DE LAS SESIONES

Artículo 17.- La declaratoria de quórum en las sesiones tanto ordinarias como extraordinarias, será válida si se cuenta con la asistencia de la mitad más uno de las personas integrantes e invariablemente deberán presentarse la persona Titular de la Presidencia o la persona Titular de la Coordinación del Comité, debiendo levantarse un acta en cada sesión, debidamente firmada de manera autógrafa por las personas que hubiesen asistido a la misma.

Artículo 18.- Las sesiones del Comité se desarrollarán como mínimo conforme a lo siguiente:

1. Declaración del quórum legal
2. Lectura y aprobación del orden del día
3. Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la sesión anterior
4. Seguimiento de Acuerdos
5. Temas a tratar
6. Asuntos Generales
7. Acuerdos
8. Firma de Acta

Artículo 19.- Todos los asuntos debatidos y acordados por el Comité deberán constar en el acta de la sesión respectiva.

TRANSITORIO

PRIMERO. Los presentes Lineamientos entran en vigor el día siguiente de su autorización.

Dada en San Andrés Cholula, Puebla a los 31 días del mes de agosto de dos mil veintiuno.

AUTORIZA

Beatriz Manrique Guevara

Presidenta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial.