



**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Lineamientos de funcionamiento de la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación

**Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del
CONEVAL (CILND)**

Septiembre de 2018

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018****LINEAMIENTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA
COMISIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN****1. Introducción**

Los presentes Lineamientos tienen por objeto atender las disposiciones para la integración, organización y funcionamiento de la Comisión en Igualdad y No Discriminación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) para la implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación.

2. Marco Normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Código de Conducta de los Servidores Públicos del CONEVAL.
- Lineamientos de la NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

3. Objetivo

La Comisión en Igualdad y No Discriminación (CILND) es la instancia encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior del CONEVAL. Asimismo, es un órgano de consulta y asesoría especializada que procura en todo momento la aplicación de dichas políticas en el centro de trabajo.

4. Alcance

Los presentes Lineamientos son aplicables a todas las personas integrantes de la CILND en el centro de trabajo.

5. Definiciones

Para los fines de este documento se entiende por:

Comisión: Comisión de Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación de CONEVAL.

Lineamientos: lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de la CILND.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Discriminación: es toda práctica de 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 humano y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la 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.

Igualdad: principio que se reconoce en todas las personas para el libre desarrollo de 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.

Igualdad laboral: consiste en todas aquellas acciones que buscan incidir en la reducción de la discriminación y las desigualdades de oportunidades o de trato en el acceso y ejercicio del empleo, la ocupación y la remuneración evitando toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Clima laboral: conjunto de características, condiciones, cualidades atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que sean percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman un grupo de trabajo que influyen en la conducta, en la eficacia y/o eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Derechos Humanos: es el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

Handwritten signatures and initials in blue and brown ink on the right margin.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Norma: Certificación Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social que, con base en lo señalado en el artículo 81 de la Ley General de Desarrollo Social, tiene por objeto normar y coordinar la evaluación de las políticas y programas de desarrollo social, que ejecuten las dependencias públicas y establecer los lineamientos y criterios para la definición, identificación y medición de la pobreza, garantizando la transparencia, objetividad y rigor técnico en dicha actividad.

6. Lineamientos**6.1 Generalidades**

6.1.1 Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación de la Certificación Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que desarrolla la Comisión, en todo momento se actuará con apego a lo establecido en el Código de Conducta del CONEVAL.

6.2. Creación del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación

6.2.1. Con base en el acta de sesión de instalación de la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación de fecha 27 de febrero de 2017, ésta quedó instalada de acuerdo con su estructura orgánica y conformada por cinco personas propietarias con voz y voto, con sus respectivos suplentes. Cada uno de ellos representando a las unidades administrativas del CONEVAL.

Las cinco personas propietarias y sus suplentes que resultaron electas fueron las siguientes:

- **Dirección General Adjunta de Administración**
 - **Titular:** Lic. José Alejandro Andrade Campos, Subdirector de Adquisiciones y Contratos.
 - **Suplente:** Lic. Diana Elizabeth Espinoza Páez, Directora de Administración y Finanzas.
- **Dirección General Adjunta de Coordinación**
 - **Titular:** Lic. Julieta Castro Toral, Directora General Adjunta de Comunicación Social.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

- **Suplente:** Lic. Cristian Yovani Baeza Marín, Jefa de Departamento de la Mesa de Análisis de Contenidos.
- **Dirección General Adjunta de Evaluación**
 - **Titular:** Mtra. Alice Zahí Martínez Treviño, Directora de Análisis y Seguimiento de Resultados.
 - **Suplente:** Diana María Franco Vasco, Directora de Coordinación con Organismos Externos.
- **Dirección General Adjunta de Análisis de la Pobreza.**
 - **Titular:** María Almendra Rojas Rodríguez, Subdirectora de Estudios de Profundización en las Dimensiones de la Pobreza.
 - **Suplente:** Lic. Diego Muciño Segura, Jefe de Departamento de Gestión Pública y Desarrollo Institucional.
- **Representante de la Alta Dirección**
 - Lic. Daniel Gutiérrez Cruz, Director General Adjunto de Administración.

Durante el desarrollo de la sesión de instalación, el pleno de la Comisión determinó nombrar al licenciado José Alejandro Andrade Campos como Coordinador, y a la licenciada Julieta Castro Toral como representante del Secretariado.

Asimismo, se estableció como invitados permanentes a la licenciada María Isabel Hernández Madrigal, Directora de Servicios Jurídicos y que funge como Asesora de Protocolo de Hostigamiento y Acoso sexual, así como a un representante de la Dirección General Adjunta de Transparencia y Control Institucional, sin que ello sea limitativo para extender invitación a otras áreas del CONEVAL.

Las personas integrantes de la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación firmaron el acta de instalación, y se comprometieron a respetar los acuerdos establecidos en el mismo, así como atender plenamente lo establecido Política de Igualdad y No Discriminación.

6.2.2. La Comisión contará con una Coordinación y un Secretariado.

La Coordinación tendrá las siguientes funciones:

- a) Representar a la Comisión.
- b) Ser responsable de los trabajos y operación de la Comisión.

Handwritten signatures and initials in blue and red ink on the right margin.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

- c) Presidir y dirigir las sesiones.
- d) Gestionar ante las autoridades correspondientes los acuerdos que correspondan.

El Secretariado tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar las reuniones de la Comisión.
- b) Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos de forma conjunta con la Coordinación.
- c) Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones.
- d) Dar seguimiento a los acuerdos y/o resoluciones que se emitan.
- e) Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la Comisión.

Asimismo, la Comisión contará con un representante del área de Recursos Humanos.

6.2.3. Duración del Encargo.

Las personas integrantes de la Comisión durarán en su encargo dos años.

6.2.4. Carta de Confidencialidad.

Las personas integrantes de la Comisión firmarán una carta de confidencialidad de conformidad al **Anexo 1** de los presentes Lineamientos.

6.3. Funciones

6.3.1. Corresponden a la Comisión 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.

6.3.2. Apoyar y coordinar con las autoridades del CONEVAL la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento con lo estipulado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

6.3.3. Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo técnico.

6.3.4. Dar mantenimiento a la Certificación, de tal manera que se mantenga vigente en función de:

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

- a) Los lineamientos y acuerdos al interior del CONEVAL;
- b) las políticas públicas nacionales en la materia, y
- c) las necesidades de las y los trabajadores.

6.3.5. Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades de la Comisión.

6.3.6. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente.

6.3.7. Para desarrollar estas actividades, la Comisión tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir estas funciones.

6.4. Sesiones

6.4.1. Las reuniones de la Comisión serán convocadas por la Coordinación, a través del Secretariado, por medio del envío de invitación con una antelación de 3 días hábiles. La Coordinación puede convocar a reuniones extraordinarias con una antelación de 24 horas.

6.4.1.2. Cada reunión de la Comisión deberá contar con un orden del día, mismo que deberá de ser sometido a consideración de las personas asistentes, así como la documentación o acuerdos que serán sometidos a consideración de la Comisión. Por cada sesión celebrada se levantará una minuta y/o registros correspondientes de los puntos o acuerdos celebrados. Al término de cada sesión se deberá firmar el acta correspondiente.

6.4.1.3. Las reuniones ordinarias de la Comisión se consideran constituidas cuando se cuente con la presencia de por lo menos tres representantes. En caso de ausencia de alguna persona titular, las y los suplentes tendrán las atribuciones del integrante ausente.

6.4.1.4. Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes, aun cuando el número de integrantes sea inferior al mínimo requerido.

6.4.2. Desarrollo de las reuniones

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

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

- a) Aprobación del orden del día y de la minuta anterior (si procede).
- b) Debatir y acordar sobre cada uno de los asuntos del orden del día.
- c) En todos los casos, los acuerdos y las decisiones de la Comisión serán por mayoría simple, como se determinó en la primera sesión ordinaria de 2018.
- d) Se contará un voto por cada uno de los miembros de la Comisión.
- e) En caso de que asista a la sesión un miembro titular y su suplente, sólo podrá emitir su voto el primero.

6.5. Frecuencia de las reuniones

6.5.1. Las reuniones de la Comisión se podrán realizar a solicitud de cualquiera de sus integrantes, en función de la existencia de asuntos por dictaminar, o bien, en el caso de que se presente algún hecho cuya naturaleza y relevancia amerite la presencia de los integrantes de la Comisión.

6.6. Causas de terminación del encargo

6.6.1. Los integrantes de la Comisión podrán dejar su encargo como integrantes de la Comisión, en los siguientes casos:

- a) Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la representación en turno.
- b) Por baja de la Institución. El área de Recursos Humanos lo notificará a este Órgano colegiado.
- c) Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
- d) Por realizar actos que lesionen la existencia o fines de la Comisión de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se informará en una reunión formal y quedará asentado en la minuta respectiva.

TRANSITORIOS

ÚNICO. - Los presentes lineamientos fueron aprobados en la Primera Sesión Ordinaria 2018 por la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del CONEVAL y deberán publicarse en la página de Internet institucional.