



INDEP
Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

**INSTITUTO DE LA DISCAPACIDAD
DEL ESTADO DE PUEBLA**

2022



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

CONTENIDO

<i>FUNDAMENTO LEGAL Y MARCO JURÍDICO</i>	2
<i>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</i>	6
<i>CAPÍTULO II</i>	7
<i>DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ</i>	7
<i>CAPÍTULO III</i>	8
<i>DE LAS FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ</i>	8
<i>CAPÍTULO IV</i>	10
<i>DE LAS ATRIBUCIONES DE LAS COORDINACIONES DEL COMITÉ</i>	10
Artículo 15.- De la Coordinación General.....	10
Artículo 16.- De la Coordinación de Recursos Humanos y Capacitación.....	10
Artículo 17.- De la Coordinación de Accesibilidad.....	10
Artículo 18.- De la Coordinación de Clima Laboral y Corresponsabilidad.....	11
Artículo 19.- De la Coordinación de Violencia Laboral y No Discriminación.....	11
Artículo 20.- De la Coordinación de Lenguaje Incluyente y Difusión.....	11
Artículo 21.- De la Coordinación de Evaluación y Seguimiento.....	11
<i>CAPÍTULO V</i>	12
<i>DE LA OPERACIÓN DEL COMITÉ</i>	12
Artículo 22.- De las sesiones.....	12
Artículo 23.- Quórum legal en reuniones.....	12
Artículo 24.- Del desarrollo de la reunión.....	12
Artículo 25.- De los acuerdos.....	13
Artículo 26.- De las comunicaciones.....	13
<i>CAPÍTULO VI</i>	13
<i>DE LAS INHABILITACIONES</i>	13
Artículo 27.- De las inhabilitaciones del comité.....	13
Artículo 28.- De las inhabilitaciones de los integrantes del comité.....	13
<i>CAPÍTULO VIII. TRANSITORIOS</i>	14



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

FUNDAMENTO LEGAL Y MARCO JURÍDICO

El 19 de octubre de 2015 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Declaratoria de Vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, siendo un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La presente Norma Mexicana tiene como objetivo el establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, 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. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación de los trabajadores.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se encuentra respaldada en el marco jurídico vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional, tiene su ámbito de 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



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

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. En algunos casos, se optó por una sola de estas distinciones y en otros se conjuntaron.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1° eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; además, obliga a las autoridades, en el ámbito de su competencia a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4, establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina, que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La expedición de los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla, constituye un importante avance para fomentar la igualdad y no discriminación en el ámbito de competencia de esta Entidad; al conjuntar esfuerzos y estandarizar criterios y parámetros de medición, así como tener un carácter inclusivo mucho más amplio incorporando los esfuerzos que se hacen para erradicar múltiples formas de discriminación que afectan a diferentes grupos vulnerables, combatiendo las expresiones de exclusión derivadas de motivos 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.

La principal normativa en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2022), 406 y (1998).



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexual.
- Ley Federal del Trabajo (LFT) en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado Mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

- Plan Nacional de Desarrollo, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, establece que "La discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura, por ello, el "Instituto" busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor. Una cultura que reconozca las capacidades y habilidades de todas las personas en el desempeño de su actividad laboral y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo".
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), obedece a la obligación señalada en el PND 2013–2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estará explícita la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND), el cual responde a la obligación del Estado Mexicano de asumir y realizar acciones para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación. Se señala por primera vez,



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

acciones específicas para la población afrodescendiente, sobre diversidad sexual, en contra de la homofobia en pro de la accesibilidad web, entre otras; todas ellas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal.

- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD) Especial, el cual guarda estrecha congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y con la Política Laboral Nacional establecida; la cual tiene como objetivo coordinar las acciones de diversos actores institucionales, privados y sociales, para brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

Por lo anterior, el Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla, asume los compromisos en relación al cumplimiento de la Norma, con el objeto de brindar las condiciones que permitan un entorno laboral libre de discriminación y orientado a la igualdad entre las personas que trabajan dentro del Instituto; 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 del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla, así como normar su conformación y funcionamiento.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer y regular la estructura, organización y el funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla.

Artículo 2.- Los presentes Lineamientos son de aplicación y observancia obligatoria para las y los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto, así como para todo el personal adscrito o comisionado a la misma.

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

- I. Comité: Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla.
- II. Instituto: Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

- III. Lineamientos: A los presentes Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla.
- IV. Norma: Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
- V. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación: Acciones y compromisos que debe llevar a cabo el personal del Instituto, para crear una cultura de inclusión en defensa de los derechos de las y los trabajadores, combatir la discriminación, enaltecer el respeto a la dignidad humana, promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO II. DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 4.- El Comité es la instancia interna encargada de desarrollar e implementar acciones y prácticas necesarias para lograr la Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto, en términos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Artículo 5.- Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad, objetividad 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 el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética, y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto, según aplique.

Artículo 6.- El Comité debe estar integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del Instituto, y provenientes de las diversas áreas de responsabilidad.

Artículo 7.- Para considerar formalmente instalado el Comité, los integrantes deben firmar el Acta de Instalación, así como atender plenamente a lo establecido en el Código de Ética, y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Pública y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto.

Artículo 8.- El Comité deberá contar con una Coordinación General, con las siguientes atribuciones:

- I. Representar al Comité;
- II. Ser responsable de la operación del Comité;
- III. Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Comité; y
- IV. Solicitar a los integrantes del Comité el cumplimiento de las actividades que indica la Norma.

Artículo 9.- El Comité contará con una Secretaría Técnica, que recae en la persona nombrada por la Coordinación General con el visto bueno de la Alta Dirección, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar las acciones que por instrucciones de la Coordinación General reciba.
- II. Convocar a las reuniones del Comité.
- III. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Coordinación General.
- IV. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.

Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la Coordinación General.

CAPÍTULO III. DE LAS FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ

Artículo 10.- Los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla, conocen que la ética se refiere especialmente a la actitud moral de las mujeres y los hombres que laboran en esta Institución, por lo que asumimos los compromisos de:

- I. Objetividad. Tratar los temas que se desarrollan en el Comité con



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

imparcialidad, desde un punto de vista general.

- II. Imparcialidad. Tratar los temas que se desarrollan en el Comité sin sentimentalismos o preferencias personales, poniendo siempre el bien común de las personas que laboran en el centro de trabajo.
- III. Confidencialidad. Resguardo de los asuntos que se traten en las sesiones de trabajo, especialmente las que tengan que ver con situaciones que pudieran vulnerar el sentir de algún trabajador o trabajadora.

Artículo 11.- Corresponde a todas las y los Coordinaciones, apoyar y coordinar la asignación de las responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, etc. respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

Artículo 12.- Una vez lograda la Certificación, dar mantenimiento a las acciones logradas, de tal manera que se mantengan vigentes en función de:

- I. Los lineamientos y acuerdos al interior del Instituto;
- II. Las políticas públicas estatales, federales y nacionales en la materia;
- III. Las necesidades de las y los trabajadores del centro de trabajo; y
- IV. Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.

Artículo 13.- Reportar cuando así lo requiera a la Coordinación General, los avances en el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Artículo 14.- Para el desarrollo de sus actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir sus funciones.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité
de Igualdad Laboral y No
Discriminación

CAPÍTULO IV. DE LAS ATRIBUCIONES DE LAS COORDINACIONES DEL COMITÉ

Artículo 15.- De la Coordinación General.

Supervisar las acciones en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento para el logro de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, y tomar las acciones apropiadas, mismas que han sido conferidas en su nombramiento y verificará que en los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente.

Siendo el más representativo, la realización de acciones que mejoren la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores del centro de trabajo con igualdad de oportunidades, generando si es necesario medidas de nivelación que coadyuven al logro del objetivo.

Artículo 16.- De la Coordinación de Recursos Humanos y Capacitación.

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, los cuales están destinados a elevar las condiciones de contratación de personal, igualdad salarial, otorgamiento de prestaciones y compensaciones dentro del Instituto, así como a contar con un proceso de capacitación, planes de formación, constancias de capacitación del personal y reportes de capacitación desagregado por sexo.

Artículo 17.- De la Coordinación de Accesibilidad.

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, lo que representa contar con un programa de accesibilidad en el centro de trabajo, verificar que las instalaciones tengan orden, así como verificar que las normas de seguridad, higiene y condiciones generales, se cumplan dentro del Instituto, como se estipula en la Ley Federal de Trabajo.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Artículo 18.- De la Coordinación de Clima Laboral y Corresponsabilidad.

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, donde resaltan la aplicación de la encuesta de clima laboral, la realización del diagnóstico de clima laboral.

Artículo 19.- De la Coordinación de Violencia Laboral y No Discriminación

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, en donde resalta el contar con procesos para atender quejas y/o denuncias por cualquier tipo de violencia laboral dentro del centro de trabajo, así como dar atención a las víctimas de algún tipo de violencia, seguimiento de los casos y asegurar la atención y solución a las mismas. En caso de no existir quejas, es necesario realizar un acta de hecho que de fe de casos de no violencia.

Artículo 20.- De la Coordinación de Lenguaje Incluyente y Difusión.

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, en específico, verificar que toda la documentación que se elabora dentro del centro de trabajo contenga lenguaje incluyente y no sexista, así como realizar campañas para el personal del centro de trabajo en donde se les informe la importancia del uso de lenguaje incluyente y no sexista.

Será responsable de comunicar a todo el personal de las diversas acciones que realizan cada una de las coordinaciones, y contar con la evidencia documental tales como: correos masivos, posters, trípticos, banners, o cualquier tipo de evidencia que compruebe el cumplimiento a los requisitos de la norma.

Artículo 21.- De la Coordinación de Evaluación y Seguimiento.

Dar cumplimiento a los requisitos indicados en la Norma Mexicana Norma NMX-R-025-SCFI-2015, realizar auditorías internas para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación, donde se desprenden los procesos de mejora dentro del centro de trabajo, así como presentar el informe correspondiente, los planes de acción ante cualquier desviación durante la auditoría y reportar a la Alta Dirección los resultados del mismo.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité
de Igualdad Laboral y No
Discriminación

CAPÍTULO V. DE LA OPERACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 22.- De las sesiones.

Las sesiones del Comité se realizarán trimestralmente, programándose de acuerdo a las necesidades del mismo, serán convocadas por su Coordinador/a General, a través de la Secretaría Técnica, por medio de invitación la cual será remitida a cada integrante de manera escrita o electrónica dos días antes de celebrarse la sesión, en caso de ser necesario se convocará a sesiones extraordinarias, para las cuales se enviará la convocatoria correspondiente con mínimo veinticuatro horas de anticipación.

En las sesiones ordinarias o extraordinarias celebradas por el Comité, sólo podrán estar presentes los miembros integrantes o sus suplentes, observando en todo momento los compromisos de **Objetividad, Imparcialidad y Confidencialidad**.

Artículo 23.- Quórum legal en reuniones.

Las sesiones ordinarias del Comité se consideran constituidas cuando se cuenta con la presencia de por lo menos el 50% más uno de los miembros que lo forman. En caso de ausencia de alguno/a, su lugar lo ocupará quien haya sido designado como suplente, quien tendrá las mismas atribuciones que el miembro faltante.

Las sesiones extraordinarias se consideran constituidas por lo menos con el 50% de sus miembros o suplentes.

Artículo 24.- Del desarrollo de la reunión.

Una vez constituida formalmente la sesión, ésta se desarrollará bajo el siguiente orden:

- I. Aprobación del orden del día y de la minuta de la sesión anterior.
- II. Debatir y acordar sobre cada uno de los asuntos del orden del día.
- III. En todos los casos, las decisiones del Comité se toman por consenso de los integrantes, en caso de que exista un empate en la toma de decisión, su Coordinador/a General tendrá el voto de calidad.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Artículo 25.- De los acuerdos.

En cada sesión que realice el Comité, se deberá elaborar el acta correspondiente a la cual se integrará el registro de los asistentes a fin de dejar constancia de lo actuado y acordado.

Artículo 26.- De las comunicaciones.

La comunicación de las acciones que el Comité realice dentro del centro de trabajo es muy importante, para que los trabajadores estén debidamente enterados, cabe señalar que cualquier persona que labore en el Instituto deberá tener acceso a la información que se genere, por lo que se estipula que exista un pizarrón informativo para este fin. Asimismo, utilizar las diversas herramientas tecnológicas para facilitar la comunicación al personal.

CAPÍTULO VI. DE LAS INHABILITACIONES

Artículo 27.- De las inhabilitaciones del comité.

El Comité deja de ser reconocido en los siguientes casos:

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

Artículo 28.- De las inhabilitaciones de los integrantes del comité.

Los integrantes del Comité serán inhabilitados en los siguientes casos:

- I. Separación voluntaria. Debiendo comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación.



INDEP

Instituto de la Discapacidad
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

- II. Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
- III. Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Comité o de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se decidirá en una reunión formal del Comité y quedará asentada en el acta correspondiente.

CAPÍTULO VIII. TRANSITORIOS

PRIMERO. Los presentes Lineamientos entraran en vigor al día siguiente de su autorización.

SEGUNDO. Se deja sin efectos cualquier otro documento de Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla, que contravenga el presente.

Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a **tres de septiembre de dos mil veintidós.**

AUTORIZA

MICHAELA EUGENIO MARQUEZ
ALTA DIRECCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN Y DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LA
DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE PUEBLA