

ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE CULTURA

En la Secretaría de Cultura ubicada en la Ciudad Deportiva "Lic. Juan Fernández Albarrán", calle Deportiva No. 100, Col. Irma Patricia Galindo de Reza, Zinacantepec, Estado de México, siendo las 12:00 pm, del día 1° de abril de 2016, quienes suscriben la presente acta, se reunieron ante la presencia del Dr. en C. Eduardo Gasca Pliego para formalizar la instalación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, mismo que tiene como propósito:

Objetivo:

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Cultura, tiene como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Cultura que garanticen la igualdad de trato y oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, mediante el desarrollo, implementación y vigilancia de prácticas de igualdad laboral y no discriminación que incluyan medidas de nivelación, de inclusión, acciones afirmativas y buenas prácticas armonizadas con lo que establece la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Cultura y la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Exposición de motivos:

El Gobierno del Estado de México impulsa políticas públicas con perspectiva de género, fomentando la corresponsabilidad laboral y familiar, para significar el involucramiento de mujeres y hombres de la Administración Pública. En este sentido, la Secretaría de Cultura ha decidido obtener la Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Dicha Norma es el resultado del trabajo conjunto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con la finalidad de alcanzar los objetivos de un Gobierno Solidario que se alinea con las políticas públicas y acciones específicas de un México Incluyente.

En este sentido, la Secretaría de Cultura dio inicio a los trabajos para llevar a cabo esta certificación y parte importante de estos trabajos es la creación de un Comité que se encargará de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en esta Secretaría. Por lo cual el día de hoy se realiza la instalación formal de este Comité, el cual estará integrado por doce personas.

INTEGRACIÓN

Presidencia: Dr. en C. Eduardo Gasca Pliego, Secretario de Cultura.
Suplente: Lic. Joaquín García Montes de Oca, Titular de la UIPPE.

Secretaría: Quím. F. Alejandro Bernal Ocampo, Responsable de Programación y Evaluación de la UIPPE.

Vocales:

1. Ing. Sergio Octavio Ochoa Ortiz, Representante de la Secretaría Particular y la Coordinación de Estudios y Proyectos Especiales.
2. C. Fernando Rodríguez Flores, Representante de la Coordinación Administrativa.
3. Mtra. Emma Sánchez Espinoza, Representante de la Dirección General de Cultura Física y Deporte.
4. P.L.D. Eleorev Sofía García Garduño, Representante de la Dirección General de Patrimonio y Servicios Culturales.





5. Lic. Juan Chico Legorreta, Representante de la Dirección General del Conservatorio de Música del Estado de México.
6. C. Ana Leticia Orive Romero Paredes, Representante de la Dirección General de la Orquesta Sinfónica del Estado de México.
7. C. María del Rosario Marín Colorado, Representante de la Contraloría Interna.
8. P.L.D. Mónica Urani Martínez Hernández, Representante de la Coordinación Jurídica.
9. Dra. Claudia Díaz Ortiz, Representante de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES

Presidencia.

- Definir, planear y revisar, los compromisos respecto a la igualdad laboral y no discriminación.
- Solicitar y revisar informes acerca del conocimiento, entendimiento y aplicación de la política de igualdad laboral y no discriminación.
- Establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento de personal.
- Establecer un compromiso que promueva un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.
- Establecer un compromiso en la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual.
- Establecer un compromiso que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación en el acceso al empleo.
- Llevar a cabo revisiones periódicas al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Revisar y aprobar los procedimientos del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la formación de equipos de trabajo, proyectos y comités.
- Promover el desarrollo de medidas de nivelación, medidas de inclusión, acciones afirmativas y buenas prácticas.
- Promover el uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible en todos los medios y canales de comunicación y en todas las áreas de la Secretaría de Cultura.

Secretaría.

- Documentar medidas de nivelación, medidas de inclusión, acciones afirmativas y buenas prácticas, y presentarlas a la presidencia y a las vocalías para su revisión y aprobación.
- Elaborar un plan de trabajo para cada acción determinada.
- Dar seguimiento a los objetivos y metas definidos por el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los niveles de cumplimiento de los mismos.
- Elaborar y dar seguimiento al plan general del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Llevar un control de revisión de documentos del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación
- Informar periódicamente a la presidencia y a las vocalías el desarrollo y beneficios de las medidas de nivelación, medidas de inclusión, acciones afirmativas y buenas prácticas.
- Verificar la realización de auditorías internas a la Secretaría de Cultura.
- Entregar a la presidencia reportes del seguimiento, cumplimiento y desarrollo de auditorías internas.
- Verificar que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal cumpla con los elementos objetivos y criterios definidos de evaluación, apegados a la inclusión en la equidad e igualdad de género.
- Asegurar que la descripción y perfil de puestos sea indistinto al sexo y sin actos discriminatorios.
- Coordinar el programa de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.



Vocales.

- Elaborar un plan de acción por área para cada acción determinada e integrarlo al plan general del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Elaborar un cronograma para cada una de las acciones, que establezca una programación detallada de las actividades, tiempos y responsables.
- Dar seguimiento por área a los objetivos y metas definidos por el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Aplicar de manera oportuna las actividades descritas en el plan de trabajo.
- Diagnosticar, denunciar y dar seguimiento a las situaciones reales de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- Promover el lenguaje incluyente, no sexista y accesible en las unidades administrativas.
- Verificar el uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda la información de control interno y externo de la Secretaría de Cultura.
- Documentar las necesidades de capacitación del personal.
- Informar a la Secretaría y a la Presidencia sobre las necesidades de capacitación del personal.
- Informar al personal la información referente a la capacitación y los beneficios que la Dirección de Recursos Humanos brinda.
- Difundir la reglamentación jurídica estatal que de soporte al Comité para la igualdad laboral y no discriminación.

CIERRE DEL ACTA

Habiéndose leído y entendido el contenido de este instrumento, quienes integran el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación firman la presente acta constitutiva, con la finalidad de dotarla de plena validez y existencia.

En la Secretaría de Cultura, con domicilio en la Ciudad Deportiva "Lic. Juan Fernández Albarrán", calle Deportiva No. 100, Col. Irma Patricia Galindo de Reza, Zinacantepec, Estado de México; siendo las 11:32 pm, del día 1° de abril de 2016, queda constituido el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo que al calce firman las personas que en esta sesión intervinieron.

Dr. en C. Eduardo Gasca Pliego
Secretario de Cultura
Presidente

Lic. Joaquín García Montes de Oca
Titular de la UIPPE
Presidente Suplente

Quím. F. Alejandro Bernal Ocampo
Responsable de Programación y
Evaluación de la UIPPE
Secretario

Ing. Sergio Octavio Ochoa Ortiz
Representante de la Secretaría Particular y
la Coordinación de Estudios y Proyectos
Especiales
Vocal

3

3

4





GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
ENGRANDE

C. Fernando Rodríguez Flores
Representante de la Coordinación
Administrativa

Vocal

Mtra. Emma Sánchez Espinoza
Representante de la Dirección General de
Cultura Física y Deporte

Vocal

P.L.D. Eleorev Sofía García Garduño
Representante de la Dirección General de
Patrimonio y Servicios Culturales

Vocal

Lic. Juan Chico Legorreta
Representante de la Dirección General del
Conservatorio de Música del Estado de
México

Vocal

C. Ana Leticia Orive Romero Paredes
Dirección General de la Orquesta
Sinfónica del Estado de México

Vocal

C. María del Rosario Marín Colorado
Representante de la Contraloría Interna

Vocal

P.L.D. Mónica Urani Martínez Hernández
Representante de la Coordinación Jurídica

Vocal

Dra. Claudia Díaz Ortiz
Representante de la Unidad de Género y
Erradicación de la Violencia

Vocal

ESTA HOJA FORMA PARTE DEL ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE CULTURA.



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

1. INTRODUCCIÓN

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

2. OBJETIVO

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Cultura, tiene como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Cultura que garanticen la igualdad de trato y oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, mediante el desarrollo, implementación y vigilancia de prácticas de igualdad laboral y no discriminación que incluyan medidas de nivelación, de inclusión, acciones afirmativas y buenas prácticas armonizadas con lo que establece la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Cultura y la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

3. CAMPO DE APLICACIÓN

Los presentes lineamientos son aplicables a todas las personas integrantes del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Cultura

4. INTEGRACIÓN

Para los fines de este documento se entiende por:

4.1. Comité

Órgano integrado al interior de la Secretaría de Cultura por representantes de las siguientes áreas:

- Presidencia:** Titular de la Secretaría de Cultura.
- Suplente:** Titular de la UIPPE.
- Secretaría:** Representación designada por la Presidencia.

Vocales:

1. Representante de la Secretaría Particular y la Coordinación de Estudios y Proyectos Especiales.
2. Representante de la Coordinación Administrativa.
3. Representante de la Dirección General de Cultura Física y Deporte.
4. Representante de la Dirección General de Patrimonio y Servicios Culturales.
5. Representante de la Dirección General del Conservatorio de Música del Estado de México.
6. Representante de la Dirección General de la Orquesta Sinfónica del Estado de México.
7. Representante de la Contraloría Interna.
8. Representante de la Coordinación Jurídica.
9. Representante de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.





5. LINEAMIENTOS

5.1. Generalidades

- 5.1.1. Para dar transparencia, 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 Conducta de las y los Servidores Públicos de la Secretaría de Cultura y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, según aplique.

5.2. Creación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación

- 5.2.1. El Comité debe estar integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total de la Secretaría, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad, estableciendo sus funciones y responsabilidades.
- 5.2.2. Para considerar formalmente instalado el Comité, las personas integrantes de éste deben firmar un Acta de Instalación, así como atender plenamente a lo establecido en el Código de Conducta del personal de la Secretaría de Cultura y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 5.2.3. El Comité deberá contar con una Presidencia, con las siguientes atribuciones:
- Representar al Comité
 - Ser responsable de la operación del Comité
 - Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Comité
- 5.2.4. También deberá contar con un Secretaría que recaerá en el área que designe la Presidencia, que tiene las siguientes atribuciones:
- Convocar a las reuniones del Comité
 - Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Presidencia.
 - Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité
 - Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el Comité

5.3. Funciones del Comité

- 5.3.1. Dar seguimiento a los logros del trabajo 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 de la Secretaría de Cultura, la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas y protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 5.3.3. Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo.
- 5.3.4. Dar mantenimiento a la Certificación, de tal manera que se mantenga vigente en función de
- los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo,
 - las políticas públicas nacionales en la materia y
 - las necesidades de quienes laboran en el centro de trabajo
 - 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.





5.4. Operación

- 5.4.1. Convocatoria de reuniones
 - 5.4.1.1. Las reuniones del Comité son convocadas por su Presidencia, a través del Secretariado, por medio de envío de invitación, remitida a cada miembro del Comité, la Presidencia puede 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 siete integrantes del comité incluidas la Presidencia y el Secretariado. En caso de ausencia de alguno/a, se permite el nombramiento de un suplente, quien puede tener las atribuciones del miembro ausente.
 - 5.4.2.2. Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes, aun cuando el número de miembros sea inferior al mínimo requerido.
- 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 del orden del día.
 - c) En todos los casos, las decisiones del Comité se toman por consenso de sus integrantes.

5.5. Frecuencia de las reuniones

- 5.5.1. Las reuniones del Comité se realizarán al menos tres veces por año.
- 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 deja de ser reconocido en los siguientes casos:
 - a) Que el Comité manifieste desviaciones de sus actividades y/o no cumpla con los objetivos para los que fue formado
 - b) 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. Los integrantes del Comité quedarán inhabilitados en los siguientes casos:
 - a) Separación voluntaria, en cuyo caso 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. Esta disposición se decide en una reunión formal y queda asentado en la minuta respectiva.

