

SEMARNAT

SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Ciudad de México a 27 de octubre de 2016



Índice

Capítulo Primero. Organización y disposiciones generales.

Capítulo Segundo. De la integración de la Comisión.

Capítulo Tercero. De las funciones y atribuciones de la Comisión.

Sección I: De las funciones del Comisión

Sección II: De las atribuciones de la Presidencia

Sección III: De las atribuciones de la Secretaría Técnica

Sección IV. De las atribuciones del Mediador/a

Capítulo Cuarto. De las atribuciones de las y los integrantes de la Comisión.

Capítulo Quinto. De la operación de la Comisión.

Sección I: De las sesiones

Sección II: De las convocatorias para las sesiones ordinarias

Sección III: De la instalación, desarrollo de las sesiones y
procedimiento general para la toma de acuerdos



CAPÍTULO PRIMERO

Organización y disposiciones generales

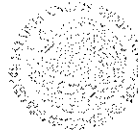
Artículo 1. Los presentes Lineamientos de operación tienen por objeto establecer y regular la organización, el funcionamiento y la estructura de la Comisión de Igualdad Laboral y no Discriminación en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Artículo 2. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

- **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Clima Laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las/os trabajadoras/es.
- **Código de Conducta de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y sus Órganos Desconcentrados:** Instrumento normativo para favorecer las mejores prácticas de conducta de las servidoras y servidores públicos de la SEMARNAT.
- **Derechos Humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- **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; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.



- **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **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.**
- **Igualdad de Género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- **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.
- **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **Mediador:** Servidora/or público nombrado por la persona Titular de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia, encargada de la recepción de quejas, que facilite el ejercicio de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma. Su principal función es reunir a las partes y asistirlos en la búsqueda de alternativas para dirimir su conflicto, no goza de autoridad para imponer sanciones.



- **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- **Sensibilización:** Etapa de formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento laboral y acoso laboral, en la que se incluyen conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- **Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal.
- **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad de órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Valores de conducta:** Responsabilidad, respeto, justicia, tolerancia y honestidad y demás valores incluidos en el Código de Conducta.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

CAPÍTULO SEGUNDO

De la integración de la Comisión

Artículo 3. La Comisión estará integrada de la siguiente manera.

- I. La Presidencia, será la o el servidor público designado por la o el Titular de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia; quien designará a su suplente con nivel jerárquico de Dirección de Área.
- II. La Secretaría Técnica, será ocupada por la o el Titular de la Dirección de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano adscrita a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización.



- III. La Secretaria Técnica Suplente será ocupada por una servidora o un servidor público con nivel jerárquico no menor de Subdirección de Área.
- IV. El Mediador/a, será nombrado por la o el Titular de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia.
- V. Las o los integrantes de la Comisión serán:
Las o los servidoras y servidores públicos nombrados como enlaces de género, procedentes de cada una de las unidades administrativas que se encuentran en la Ciudad de México.

Para ser integrante de esta Comisión se requiere que la o el Titular de la Unidad Administrativa a la que está adscrita la o lo designe como Enlace de Género.

El cargo de integrante de la Comisión es de carácter honorario, por lo que no se recibirá pago o retribución alguna por su participación en cualquiera de las sesiones o eventos en los que represente a la Comisión.

Artículo 4. El domicilio de la Comisión será el domicilio oficial de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, ubicado en la calle de Ejército Nacional No. 223, Colonia Anáhuac, Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11320, Ciudad de México.

CAPÍTULO TERCERO

De las funciones y atribuciones de la Comisión

Sección I

De las funciones de la Comisión

Artículo 5. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- I. Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad y no discriminación en la dependencia, en cumplimiento y de conformidad con las disposiciones aplicables y las Normas que se emitan para tal efecto.
- II. Proponer acciones de mejora y verificar su cumplimiento.
- III. Revisar las propuestas de igualdad laboral y no discriminación que se sometan a consideración de la Comisión y, en su caso, proponer modificaciones.



Sección II

De las atribuciones de la Presidencia

Artículo 6. Las atribuciones de la Presidencia de la Comisión son las siguientes:

- I. Representar a la Comisión.
- II. Cumplir y hacer cumplir los presentes Lineamientos.
- III. Convocar a las sesiones ordinarias o extraordinarias.
- IV. Solicitar a los y las integrantes de la Comisión la información que se requiera para la atención de los asuntos a tratar.
- V. Podrá solicitar la participación en las sesiones con derecho a voz y sin voto, a invitadas/os especiales y/o personas expertas, cuando la naturaleza de los asuntos que se discutan lo requiera, o cuando se considere pertinente contar con sus opiniones.
- VI. Todas aquellas que se requieran para el buen funcionamiento de la Comisión.

Sección III

De las atribuciones de la Secretaría Técnica

Artículo 8. Las atribuciones de la Secretaría Técnica son las siguientes:

- I. Apoyar a la Presidencia ante la Comisión en el ejercicio de sus funciones.
- II. Coadyuvar en el cumplimiento de los presentes Lineamientos.
- III. Proponer a la Presidencia los asuntos a tratar en la Comisión.
- IV. Convocar, a nombre de la Presidencia, a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, preparar la agenda, elaborar el registro de asistencia, redactar el acta de acuerdos de las sesiones y recabar las firmas de las y los integrantes asistentes de la Comisión para la misma.
- V. Declarar inicio, receso y final de las sesiones, así como notificar la asistencia y/o el quórum establecido.
- VI. Solicitar, a nombre de la Presidencia, a las y los integrantes de la Comisión la información que se requiera para la atención de sus asuntos.
- VII. Integrar y mantener actualizado el directorio de las y los integrantes de la Comisión.
- VIII. Proponer modificaciones a los presentes Lineamientos.
- IX. Todas aquellas que se requieran para el buen funcionamiento de la Comisión.



Sección IV

De las atribuciones del Mediador/a

Artículo 9. Las atribuciones del Mediador/a son las siguientes:

- I. Recibir las quejas por escrito de hostigamiento laboral, acoso laboral y/o discriminación.
- II. Convocar a las partes en conflicto y conducir el encuentro para orientarlos y asistirlos en la búsqueda de alternativas para dirimir su conflicto.
- III. Llevar a cabo las investigaciones que considere pertinentes a efecto de allegarse de información respecto de la queja en cuestión.
- IV. Integrar un expediente en el cual emita su recomendación de las quejas de hostigamiento laboral, acoso laboral y/o discriminación, para presentarlas en sesión a la Comisión.
- V. Todas aquellas que se requieran para el buen funcionamiento de la Comisión.

Es invitado permanente en la Comisión con derecho a voz y sin voto.

CAPÍTULO CUARTO

De las atribuciones de las y los integrantes de la Comisión

Sección I

Artículo 10. Quienes integran la Comisión, tienen las siguientes atribuciones:

- I. Asistir, registrar su asistencia, permanecer en las sesiones de la Comisión y firmar el acta de acuerdos de la sesión.
- II. Participar en las actividades que promueva la Secretaría para fortalecer las labores del mismo.
- III. Cumplir con el Código de Conducta de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y de sus Órganos Desconcentrados.
- IV. Ejecutar los acuerdos de la Comisión en tiempo y forma.
- V. Proponer a la Secretaría Técnica, los asuntos que puedan tratarse dentro de la agenda de trabajo de la sesión, con un mínimo de diez días hábiles previos a la realización de la sesión respectiva.
- VI. Participar con voz y voto en las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, excepto el Mediador/a quien participa únicamente con voz.
- VII. Proponer mecanismos de coordinación y concertación de acciones para el mejor cumplimiento de los objetivos de la Comisión.



- VIII. Contar con la información que se requiera para atender los asuntos a tratar, a fin de lograr un mejor desempeño de las funciones dentro de la Comisión.
- IX. Proponer la participación de personas en calidad de invitadas especiales y expertas quienes, en su caso, participarán con voz.
- X. Proponer modificaciones a los presentes Lineamientos.

CAPÍTULO QUINTO

De la operación de la Comisión

Sección I

De las sesiones

Artículo 11. La Comisión deberá sesionar de manera ordinaria al menos dos veces al año, y, de manera extraordinaria, a convocatoria de la Presidencia; o por solicitud de las dos terceras partes de quienes integran la Comisión. En este último caso, sólo se podrá abordar el tema para el cual fue convocada la sesión.

En la última sesión ordinaria del año, uno de los temas a tratar será la presentación de resultados alcanzados durante el año a reportar, con la idea de reorientar las actividades de la Comisión para la evaluación de los objetivos inicialmente propuestos.

Artículo 12. Las sesiones de la Comisión se llevarán a cabo en las instalaciones de la Secretaría, ubicadas en la Ciudad de México, o en caso extraordinario en el lugar que establezca la Presidencia de la Comisión.

Artículo 13. Las y los integrantes de la Comisión, se conducirán en todo momento de una manera respetuosa con las demás personas integrantes en el desempeño de sus tareas.

Sección II

De las convocatorias para las sesiones ordinarias

Artículo 14. La Comisión llevará a cabo sesiones ordinarias y extraordinarias de manera previa a la convocatoria que emita la Presidencia. Para las sesiones ordinarias, se convocará de manera electrónica, y se hará llegar el orden del día con una anticipación de 3 días hábiles; y para las extraordinarias con 1 día hábil. Con 8 días hábiles de anticipación, las y los integrantes de la Comisión propondrán a la Secretaría Técnica otros temas a tratar, de acuerdo con el objeto de la Comisión.

En la convocatoria se deberán indicar el lugar, la fecha y la hora en que la sesión se lleve a cabo además de los documentos de apoyo. Si no se reúne el quórum, se realizará una segunda convocatoria.



Sección III

De la instalación, desarrollo de las sesiones y procedimiento general para la toma de acuerdos

Artículo 15. Para la instalación de las sesiones de la Comisión y para que ésta pueda tomar acuerdos, se requiere la asistencia de la persona que ocupe la Presidencia o su suplente, así como del 50% más uno de las y los integrantes

Artículo 16. Durante la sesión se aplicará el siguiente procedimiento:

- I. Verificación de quórum; es decir, 50% más uno del total de integrantes.
- II. Lectura y aprobación, en su caso, del orden del día.
- III. Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de Acuerdos de la sesión ordinaria anterior.
- IV. Seguimiento de acuerdos.
- V. Asuntos generales.
- VI. Acuerdos.
- VII. Firma del Acta.

Sección VI

TRANSITORIOS

PRIMERO. Los presentes Lineamientos de operación entrarán en vigor a partir del día siguiente de la fecha de aprobación por la Comisión para la Igualdad y no Discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

SEGUNDO. La Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia estará facultada para interpretarlos, así como para resolver aspectos no contemplados en los mismos.

Ciudad de México, a 27 de octubre de 2016