



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	1 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

ELABORA Y ADMINISTRA	REvisa	EXPIDE
RÚBRICA Katia Lizbeth Salazar Reyes Directora de Planeación, Enlace y Proyectos Estratégicos	RÚBRICA Tathiana Tanus Guerra Encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva	RÚBRICA María de Lourdes Williams Couttolenc Contralora Municipal

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 89, 91, 92, fracción III, 101, 104 fracción XXV, de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Nuevo León, 11, 14 fracción IV, incisos c. y d., 16, fracción III, 47 y 49, fracción XLI, del Reglamento de la Administración Pública Municipal de Monterrey; 2 fracciones XIII, y XXI y 5, fracción XIV, del Reglamento Interior de la Contraloría Municipal de Monterrey, la Contraloría Municipal de Monterrey, tiene a bien expedir los presentes Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

I. OBJETIVO

Los presentes lineamientos tienen por objeto atender aquellas disposiciones para la integración, función y adecuada operación del Comité de Igualdad y No Discriminación, en sus actividades de implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación, dentro de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey. El Comité de Igualdad y No Discriminación tiene como objetivo vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey, en los términos establecidos en la NMX-R-025-SCFI-2015, Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Así como ser un órgano de consulta y asesoría especializada que procura en todo momento la aplicación de dichas políticas.

II. ALCANCE

Los presentes lineamientos son aplicables a las personas que integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey.



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	2 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

III. DEFINICIONES

Comité. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Se refiere a respetar horarios de trabajo, de nuestros subalternos, propiciar esquemas y horarios laborales que permitan que exista una conciliación entre vida familiar y laboral.

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 orientaciones 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.

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.

Violencia de género. Cualquier acción u omisión, basada en el género que tenga como resultado posible o real el daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, o sexual, incluidas las amenazas y la coerción, tanto en la vida pública como en la vida privada.

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



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	3 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

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.

IV. DESCRIPCIÓN

4.1 DE LA CREACIÓN E INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

4.1.1 Se realizará bajo los siguientes:

1. El Comité, es el Órgano integrado al interior de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey, por representantes de las áreas de: Dirección de Enlace Municipal de la Secretaría de Finanzas y Administración; Dirección de Igualdad Sustantiva adscrita a la Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva; Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Ayuntamiento; Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia; Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal; así como por la persona Titular de la Dirección de Planeación, Enlace y Proyectos Estratégicos de la Secretaría Ejecutiva; la persona Titular de la Dirección de Prevención de la Violencia de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, la persona Titular de la Jefatura de Proyectos Estratégicos adscrita a la Dirección de Planeación Enlace y Proyectos Estratégicos de la Secretaría Ejecutiva; la persona coordinadora de la Comisión de Transparencia y Combate a la Corrupción del R. Ayuntamiento y la persona coordinadora de la Comisión de Igualdad de Género del R. Ayuntamiento.
2. Deberá estar conformado en la medida de lo posible con el principio de paridad de género.
3. El Comité estará conformado por una Presidencia, desempeñando dicho cargo la persona Titular de la Dirección de Planeación, Enlace y Proyectos Estratégicos de la Secretaría Ejecutiva; por una Secretaría Técnica ostentara el cargo la persona Titular de la Jefatura de Proyectos Estratégicos adscrita a la Dirección de Planeación Enlace y Proyectos Estratégicos de la Secretaría Ejecutiva, y por ocho vocales quienes serán las personas representantes de las áreas de: Dirección de Enlace Municipal de la



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	4 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

Secretaría de Finanzas y Administración; Dirección de Igualdad Sustantiva adscrita a la Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva; Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Ayuntamiento; Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia; Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal; la persona Titular de la Dirección de Prevención de la Violencia de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, la persona coordinadora de la Comisión de Transparencia y Combate a la Corrupción del R. Ayuntamiento y la persona coordinadora de la Comisión de Igualdad de Género del R. Ayuntamiento.

4. Las personas que integren el Comité durarán en su cargo un año.
5. El comité se instalará mediante reunión de las personas que fungirán como integrantes, la cual constará en acta.
6. 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 el Comité, en todo momento se actuará apegado a lo establecido en el Código de ética de las personas servidoras públicas del municipio de Monterrey, el Código de Conducta base de las personas servidoras públicas del municipio de Monterrey, así como de las demás disposiciones jurídicas aplicables.
7. Cada una de las personas integrantes podrá designar a un suplente para que en sus ausencias funja en su representación ante el Comité.

4.1.2 A la Presidencia, le corresponden las siguientes:

1. Representar legalmente al Comité.
2. Ser responsable de la operación del Comité.
3. Presidir y dirigir las reuniones del Comité.
4. Recibir solicitudes, quejas, inconformidades acerca del personal que integra el Comité.
5. Instruir a la Secretaría Técnica para que convoque a las sesiones del Comité.



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	5 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

6. Voz y Voto en las Sesiones del Comité.
7. Las demás que le encomiende el Comité.

4.1.3 A la Secretaría Técnica, le corresponden las siguientes:

1. Convocar a las reuniones del Comité.
2. Proponer a la Presidencia el orden del día de las sesiones del Comité.
3. Integrar la documentación requerida para la realización de las mismas, así como suscribir las minutas e informes correspondientes y recabar la firma de las personas asistentes.
4. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Presidencia.
5. Resguardar los registros y documentos relacionados con el Comité.
6. Voz en las Sesiones del Comité.
7. Todas las demás que le encomiende la Presidencia y el Comité.

4.1.4 A las vocales les corresponden las siguientes:

1. Enviar a la Secretaría Técnica las propuestas sobre asuntos a tratar en el pleno del Comité.
2. Conocer el orden del día, así como los diversos documentos sobre los asuntos a tratar, así como de pronunciar comentarios en caso de estimarlos pertinentes.
3. Suscribir aquellos acuerdos a los que lleguen dentro de las sesiones del Comité.
4. Voz y Voto en las Sesiones del Comité.
5. Todas las demás que les encomiende el Comité.

4.2 DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ

- 5.2.1 Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de la Administración Pública del Gobierno de Monterrey, en los términos establecidos en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 5.2.2 Vigilar que las políticas y prácticas que se implementen incorporen la perspectiva de género y no discriminación en los



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	6 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

- procesos de reclutamiento, selección, movilidad interna y permanencia.
- 5.2.3 Impulsar y supervisar las acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que favorezcan el desarrollo integral del personal con igualdad de trato y de oportunidades.
 - 5.2.4 Impulsar acciones para prevenir, y atender la violencia laboral y discriminación.
 - 5.2.5 Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación señalados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se ejecuten de una manera imparcial y transparente.
 - 5.2.6 Presentar de manera anual un informe de mejora continua de los requisitos de la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - 5.2.7 Acceso a la información y documentación necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Comité, en los términos de las disposiciones legales.

5.3 DE LA OPERACIÓN DEL COMITÉ

- 5.3.1 Convocatoria de reuniones.
 - 1. Las reuniones del Comité serán convocadas por la persona Titular de la Presidencia a través de la Secretaría Técnica, la invitación será remitida mediante oficio a cada integrante del comité, acompañada debidamente con el orden del día, con antelación de mínimo tres días hábiles para el caso de sesiones ordinarias y con 24 horas para el caso de sesiones extraordinarias.
 - 2. Cada una de las reuniones del Comité debe contar con Acta de Sesión, y lista de asistencia correspondientes de cada sesión celebrada.
 - 3. Se levantará acta de cada sesión, en la cual se registrarán los acuerdos adoptados por el Comité, la cual deberá ser firmada por las personas integrantes que participaron y en la que se harán constar al menos, los nombres y cargos de quienes asisten, lugar de



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	7 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

la sesión, hora de inicio de la misma, fecha de celebración de la sesión, asuntos tratados, acuerdos aprobados, sentido de la votación, hora de conclusión de la sesión.

5.3.2 Quórum en reuniones.

1. Para el quórum de las sesiones ordinarias será necesario que asista la Presidencia, la Secretaría Técnica, y al menos cuatro vocales. En caso de ausencias podrán acudir los suplentes de los integrantes del Comité.
2. Si después de 15 quince minutos de la hora fijada no se reúne quórum, la persona Titular de la Presidencia declarará desierta la sesión por falta de quorum y convocará por escrito a una nueva sesión, la cual se verificará dentro de las 24 horas siguientes con los integrantes del Comité que asistan.

5.3.3 Desarrollo de las reuniones.

1. Después de estar constituida formalmente la sesión por medio de un registro de asistencia, ésta se desarrollará bajo los siguientes términos:
 - b) Aprobación del orden del día.
 - c) Revisión de los acuerdos de la minuta anterior.
 - d) Presentación, Análisis y acuerdo respecto de cada uno de los asuntos de la orden del día.
 - e) Asuntos generales.
 - f) En todos los casos, las decisiones del Comité se tomarán por mayoría.

5.3.4 Votaciones.

1. Las personas Integrantes del Comité, con excepción de la persona Secretaria Técnica, contarán con derecho a voto, la Secretaria Técnica sólo tendrá derecho a voz, únicamente podrán abstenerse de la votación en caso de que se presente impedimento legal o conflicto de interés. Las personas integrantes del Comité, podrán proponer modificaciones al contenido de los proyectos en



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	8 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

discusión, que en todo caso se someterán a debate y votación. La votación se hará en lo general, y en lo particular, cuando así lo proponga la persona Titular de la Presidencia. Las votaciones se realizarán levantando la mano. Primero se expresarán los votos a favor, después los votos en contra y en su caso las abstenciones. En caso de empate, la persona Titular de la Presidencia tendrá el voto de calidad.

5.3.5 Frecuencia de las reuniones.

1. El Comité sesionará cuando menos una vez cada tres meses, pudiendo convocar de manera extraordinaria cuando así se requiera.
2. Se podrán solicitar reuniones por cualquiera de las áreas integrantes, en función de la demanda de temas por desahogar ante el Comité.

5.3.6 Terminación de los efectos del nombramiento de los integrantes del Comité.

1. Incumplimientos reiterados e injustificados con respecto a los plazos señalados para la terminación de los trabajos, acuerdos y actividades encomendadas por el Comité.
2. Por la separación voluntaria, efectuada por renuncia presentada ante la Presidencia.
3. Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
4. Por haber realizado actos discriminatorios o violentos en contra del personal de la Administración Pública Municipal.
5. Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Comité o de los procesos que se lleven a cabo.

5.3.7 Código de Conducta para el Comité

1. Las personas integrantes del Comité estarán sujetas al Código de Conducta Base de las y los servidores públicos del Municipio de Monterrey, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 161-II del 28 de diciembre de 2018.



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:	L-SEJ-PEP-02
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	01/11/23
PÁGINA:	9 de 9

SECRETARÍA EJECUTIVA

VI. ANEXOS
N/A

VI. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	MOTIVO
01	18/10/23	Creación del lineamiento