

Reglas de Operación del Comité encargado de la
vigilancia del desarrollo e implementación de
prácticas de igualdad laboral y no discriminación
en el Instituto FONACOT

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

CONTROL DE CAMBIOS			
REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA
0	Implementación	DRH	Sep-17

ELABORA	AUTORIZA
FIRMA DEL RESPONSABLE DEL DOCUMENTO	FIRMA DEL RESPONSABLE DEL DOCUMENTO
<hr/> C.P. LEOPOLDO RUBIO FERNÁNDEZ DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	<hr/> LIC. FRANCISCO JAVIER VILLAFUERTE HARO SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

 	<p>INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

ÍNDICE

Introducción.....	3
Alcance.....	7
Objetivo.....	7
Política de Igualdad Laboral y no discriminación del Instituto FONACOT.....	9
Integración del Comité.....	12
Responsabilidades.....	13
Funciones	13
Actividades.....	14
Lineamientos de Operación del Comité.....	16
Marco jurídico.....	20
Glosario de términos.....	24

	<p>INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

Introducción.

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral 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.

De acuerdo con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013, “la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura”.

Durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014 (segundo trimestre), 42 de cada 100 mujeres y 76 de cada 100 hombres participan en actividades económicas, el ingreso promedio por hora trabajada fue de 31.3 pesos para las mujeres y 32 para los hombres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de las mujeres es de 37.3 horas y de los hombres fue de 44.8. La población económicamente activa no ocupada o desempleada correspondió al 4.8 % para ellas y 4.9 % para ellos.

Como resultado de la diferencia en la participación económica de mujeres y hombres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ven reflejadas las diferencias en la tasa de jubilación la cual fue de 8.7 % para las mujeres y 25.1 % para los hombres.

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) presentó los resultados de 2005 y 2010 de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) para conocer la percepción sobre el tema de discriminación a nivel nacional, en donde se ha visibilizado la situación de esta problemática en los centros de trabajo, resaltando que el 75.6 % de la población en México no justifica de ninguna manera negarle a una persona adulta mayor un trabajo que sí podría realizar, sin embargo, más de la mitad de la población en general opinó que lamentablemente esto no es lo que sucede. En la ENADIS 2010 se mostró que el 39.1 es el porcentaje de personas de uno o de cualquier grupo étnico que considera que no tiene las mismas oportunidades que los otros para conseguir trabajo.

De las y los jóvenes que buscan trabajo en el país, uno de cada diez no ha podido conseguirlo en un lapso de seis meses a un año. Existe un 45 % de personas refugiadas que afirman haber sufrido actos de discriminación en el sector laboral, principalmente mediante salarios reducidos con respecto a empleos similares, despidos injustificados y otras violaciones a sus derechos. De acuerdo con las personas migrantes, el desempleo, la discriminación y la inseguridad son los principales problemas que enfrentan en nuestro país, por su parte para las personas con discapacidad es el desempleo.

De igual forma, la ENADIS 2010 identificó que dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas que afrontan están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, así como la discriminación.

De acuerdo a los datos que arroja la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011, la discriminación laboral de la que son víctimas las mujeres en México disminuyó en 3 % entre 2006 y 2011. Sin embargo, el hecho de que en 2011 el 21 % de mujeres que trabajaban hayan sufrido algún incidente de discriminación en su lugar de trabajo continúa siendo una situación importante para su atención.

Comparativamente, la ENDIREH 2011 reporta que por tipo de discriminación se observa un aumento en el porcentaje de mujeres que declararon tener menos oportunidades que un hombre para ascender en su lugar de trabajo, de 9.4 % en 2006 a 11 % en 2011.

Los dos tipos de violencia laboral que destaca la ENDIREH 2011, se clasifican en: acoso y discriminación. El primero orientado a atentar contra la víctima a través de humillaciones y agresiones verbales, físicas y sexuales, el segundo relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones. Ambos ponen en peligro el

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

empleo de la mujer y disminuyen su dignidad personal y profesional. La encuesta, estima que el 91.3 % de las mujeres con violencia laboral, mencionan ser víctimas de discriminación y el 92 % de acoso laboral.

Ante esta situación y con el objetivo en común de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), integrados en un Consejo Interinstitucional, cuyos lineamientos se encuentran en el Apéndice Normativo A, han sumado esfuerzos para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, así como con la normatividad nacional e internacional vigente en la materia.

Este documento contiene los lineamientos y disposiciones generales para la certificación en la Norma Mexicana, los temas de evaluación, vigencia y mantenimiento del certificado y apéndices.

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Los empleados y las empleadas se beneficiarán en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Por otra parte la sociedad en general también se beneficiará:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y empleados.
- Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación.
- Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.
- Los beneficios que obtendrá el centro de trabajo con sus grupos de interés, tales como su propio personal, las personas beneficiarias o clientes y la sociedad en general pueden consultarse más ampliamente en el Apéndice Informativo F.

Sus principales ejes son:

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; Garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.
- El centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den

 	<p>INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

Existen tres tipos de requisitos:

- i. Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- ii. Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.
- iii. Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos.

Implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos

- a) Diseño, implementación y documentación de procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación

Alcance

El presente documento es de observancia obligatoria para el presidente, los vocales, el secretario y los invitados del Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto FONACOT, así como para todos aquellos que requieran presentar asuntos relacionados con este Comité.

Una vez aprobado el Comité encargado de la Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto FONACOT, se difundirá a través de comunicación institucional, oficios, etc.

Objetivo

La instalación del Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto FONACOT, así como de la Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

Ya que son requisitos indispensables para obtener la certificación en Igualdad Laboral y no Discriminación.

5.3.3.1.1 Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.

Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.

Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).

Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.

Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).

Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

5.3.3.2.1 Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

Objetivos específicos:

- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el Instituto FONACOT por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el Instituto FONACOT para atraer talentos.

Política de Igualdad y No discriminación

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en el Instituto FONACOT, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Instituto FONACOT hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, o jurídica.
- Estado de salud presente o futuro
- Embarazo

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

- Estado civil o conyugal
- Creencias religiosas, filosóficas y morales.
- Opiniones políticas
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto FONACOT y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Alcance

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica a todas las áreas del Instituto FONACOT

Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el Instituto FONACOT, tales como:

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

	<p>INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

Sexo:

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Género:

Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

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.

Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios del Instituto FONACOT no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Integración del Comité

Presidencia: Lic. Alejo Rubén Ramos Castro.- Director de Integración y Control Presupuestal

Secretaría: Ing. Erika Pérez Liz. Subdirectora de Administración del Talento Humano

Vocales:

1. Blanca López Castillo, (Especialista “A” en la Dirección de Supervisión de Operaciones)
2. María Ivonne Mondragón Pineda, (Especialista “A” de la Dirección de Información Financiera, Subdirección General de Finanzas)
3. José Bogar Hoyos Quiroz, (Director de Análisis y Administración del Crédito, Subdirección General de Crédito)
4. Luis Alonso Saavedra Armenta (Subdirector de Normatividad, Dirección de Crédito)
5. Claudia Gutiérrez Schiavón (Subdirectora de Nuevos Proyectos, Dirección de Crédito)
6. Jesica Gabriela Leal Martínez (Coordinador Técnico Administrativo de Alta Responsabilidad, Dirección de Contabilidad)
7. Jorge Carmona Bravo (Analista “B” en la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, Subdirección General de Administración)
8. María Cristina Alonso Valencia (Jefa de Oficina de Atracción de Talento, Dirección Recursos Humanos)
9. Julio Cesar Olaz Ahedo.- (Coordinador Administrativo de Alta Responsabilidad, Dirección de Recursos Humanos).

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

RESPONSABILIDADES

Presidencia.

- a) Representar al Comité
- b) Ser responsable de la operación del Comité
- c) Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Comité

Secretaria.

- a) Convocar a las reuniones del Comité
- b) Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Coordinación.
- c) Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité
- d) Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el Comité.

Vocales.

Indicar las funciones de estos integrantes del comité, incluyendo las ya establecidas en la legislación vigente con estricto apego.

FUNCIONES

Presidencia.

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.

Secretaria.

- Apoyar y coordinar con las autoridades del centro de trabajo la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, 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.
- Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo técnico.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

- Dar mantenimiento a la Certificación, de tal manera que se mantenga vigente en función de:
 - a) los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo,
 - b) las políticas públicas nacionales en la materia y
 - c) las necesidades de las y los trabajadores del Instituto FONACOT
- daprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.
- Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.

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

ACTIVIDADES

Convocatoria de reuniones

Las reuniones del Comité son convocadas por su Coordinador/a, a través del Secretariado, por medio de envío de invitación, remitida a cada miembro del Comité, la Coordinación puede convocar a reuniones extraordinarias.

Cada reunión del Comité debe contar con la minuta y/o registros correspondientes de cada sesión celebrada.

Quórum en reuniones

Las reuniones ordinarias del Comité se consideran constituidas cuando se cuenta con la presencia de por lo menos dos representantes de cada área participante. En caso de ausencia de alguno/a, se permite el nombramiento de un suplente, quien puede tener las atribuciones del miembro ausente.

Desarrollo de las reuniones

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

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

- a) Aprobación del orden del día y de la minuta anterior (si procede).
- b) Debatir y acordar sobre cada uno de los asuntos de la orden del día.
- c) En todos los casos, las decisiones del Comité se toman por consenso de las y los integrantes.

Las reuniones del Comité se realizarán al menos dos veces al año.

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.

Inhabilitación del Comité

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.

Las y los integrantes del Comité quedarán inhabilitados(as) en los siguientes casos:

- a) Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación en turno.
- b) Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
- c) Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Grupo, Comisión o 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.

Enlistar las Reglas de Funcionamiento del Comité y establecer la manera de sesionar, operar y las actividades del comité, con especial énfasis hacia las funciones ya establecidas en la legislación vigente para cada tipo de comité.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

CIERRE DEL ACTA

Habiéndose leído y entendido el contenido de este instrumento, las y los integrantes del Comité firman la presente acta constitutiva, con la finalidad de dotarla de plena validez y existencia.

Lineamientos de Operación del Comité

1.- Introducción

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

2. Objetivo

El Comité, está encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

3. Campo de aplicación

Aplica a los integrantes del Comité en el Instituto FONACOT.

4. Definiciones

Para los fines de este documento se entiende por:

4.1. Comité

Órgano integrado al interior del Instituto FONACOT por representantes de las áreas de: Dirección de Integración y Control Presupuestal, Dirección de Supervisión de Operaciones, Dirección de Información Financiera, Dirección de Análisis y Administración del Crédito, Dirección de Crédito, Dirección de Contabilidad, Dirección de Recursos Materiales y Servicios, Dirección de Recursos Humanos,

5. Lineamientos

5.1. Generalidades

5.1.1. Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

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 Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, al Código de Conducta del Instituto FONACOT y a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación establecida.

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 del Instituto FONACOT, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad, estableciendo sus funciones y responsabilidades.

5.2.2. Para considerar formalmente instalado el Comité, los integrantes de éste deben firmar un Acta de Instalación, así como atender plenamente a lo establecido en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, al Código de Conducta del Instituto FONACOT y a la Política de Igualdad y No Discriminación.

5.2.3. El Comité deberá contar con una Coordinación, con las siguientes atribuciones:

- a) Representar al Grupo, Comisión o Comité
- b) Ser responsable de la operación del Grupo, Comisión o Comité
- c) Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Grupo, Comisión o Comité

5.2.4. También cuenta con una secretaría que recae en el área que se acuerde en el pleno del Comité, que tiene las siguientes atribuciones:

- a) Convocar a las reuniones del Grupo, Comisión o Comité
- b) Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la Coordinación
- c) Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité
- d) Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el Comité

5.3. Funciones

5.3.1. 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.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

5.3.2. Apoyar y coordinar con las autoridades del Instituto FONACOT la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, 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 técnico.

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

a) los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo,

b) las políticas públicas nacionales en la materia y

c) las necesidades de las y los trabajadores del Instituto FONACOT

d) 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 Coordinador/a, a través del Secretariado, por medio de envío de invitación, remitida a cada miembro del Comité, la Coordinación 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 dos representantes de cada área participante. 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.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

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 de la orden del día.
- c) En todos los casos, las decisiones del Comité se toman por consenso de los integrantes.

5.5. Frecuencia de las reuniones

5.5.1. Las reuniones del Comité se realizarán al menos dos veces al 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. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación 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.

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

Marco Jurídico.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias 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.

Los principales instrumentos ratificados 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.
- Pacto de San José de Costa Rica
- 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 (2002), 406 y 416 (1998).
- 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 la 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.

 	INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

- 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 sexuales.

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 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

	<p>INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

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, la "Secretaría" 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 estarán explícitas 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 señalan por primera vez, acciones específicas para la población afrodescendiente, sobre diversidad sexual, en contra de la homofobia y en pro de la accesibilidad web, entre otras, todas ellas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal.

Los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

 	<p style="text-align: center;">INSTITUTO FONACOT REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO FONACOT</p>	Clave: RE11.00	
		Vigencia: septiembre, 2017	

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 y 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.

Glosario de términos

Para efectos de estas Reglas se entenderá por:

Acta: Documento escrito en el que se hacen constar los acuerdos adoptados durante la sesión correspondiente, firmado por quienes en ella intervinieron.

Acuerdo: Decisión tomada en común por los integrantes del Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto FONACOT durante la sesión del mismo.

Carpeta: Documento impreso o electrónico que contiene la información que servirá de base para el análisis y tratamiento de los asuntos que se sometan a la consideración del Comité.

Comité: Órgano integrado al interior del Instituto FONACOT por representantes de las áreas de: Dirección de Integración y Control Presupuesta, Dirección de Infraestructura, Director de Análisis y Administración del Crédito, Subdirección de Procesos de Cobranza, Dirección de lo Consultivo y Normativo, Subdirección de Administración del Talento Humano, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Crédito, Oficina de Atracción de Talento.

Instituto: El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Reglas: Las presentes Reglas de Operación del Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto FONACOT.

Sesión Ordinaria: La que se realice de acuerdo al calendario aprobado por el propio Comité o bien, la que se realice cuando la carpeta y anexos correspondientes se entreguen con cinco días hábiles de anticipación.

Unidades Administrativas: Es una Dirección General, Subdirección General o equivalente a la que se le confieren atribuciones específicas en el Estatuto Orgánico.