



LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

1. INTRODUCCIÓN

Para la adecuada operación del Grupo de trabajo para la igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Mexicano del Transporte, en sus actividades de implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación, se han establecido los presentes lineamientos de operación, donde se incluye su integración y funciones correspondientes.

2. DISPOSICIONES GENERALES

El Grupo de trabajo de Igualdad laboral y No discriminación del Instituto Mexicano del Transporte, coordinara programas y acciones entre las personas que conforman la institución, y será presidido por el Coordinador de Administración y Finanzas, el cual está encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo

3. DEFINICIONES.

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.

Agresor(a): persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

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 los/las trabajadores/as.

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 y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación laboral: no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Diversidad: originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Equidad: principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

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: hostigamiento sexual: ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los/as superiores que han sido rechazados/as.

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.

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.

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

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.

4. GRUPO DE TRABAJO

Dará 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 Grupo, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética y Prevención de conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Transporte, así como de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, según aplique, así también se podrán turnar los casos para su atención al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, o pedir el apoyo para la resolución de alguna queja o denuncia.





5. INTEGRACIÓN

El grupo de trabajo está integrado por:

NOMBRE	CARGO	FUNCIÓN DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJO
DR. CARLOS ALFONSO LARA ESPARZA	DIRECTOR GENERAL	COORDINADOR OPERATIVO
MTRA. ALINE MIRANDA NIETO	COORDINADORA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	PRESIDENTE
SAMANTHA VERÓNICA MEZA ÁLVAREZ TOSTADO	JEFA DE LA OFICINA DE CAPITAL HUMANO Y SPC Y ENLACE DE GENERO DEL IMT	SECRETARIA
LIC. LIBRADO SEBASTIÁN MUÑOZ ILHUICATZI	JEFE DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS	PRIMERO VOCAL
LIC. ERANDI VIRIDIANA GÓMEZ OROZCO	JEFA DE LA UNIDAD DE ADQUISICIONES, ALMACENES E INVENTARIOS	SEGUNDO VOCAL
LIC. IVÁN IGNACIO MENDOZA FLORES	JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS	TERCER VOCAL

6. ATRIBUCIONES

El Grupo de trabajo deberá estar bajo la coordinación del Coordinador de Administración y Finanzas, con las siguientes atribuciones:

- Representar al Grupo de Trabajo
- Ser responsable de la operación del Grupo de Trabajo
- Presidir y dirigir las reuniones periódicas del Grupo de Trabajo
- Vigilar la implementación de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación
- Dar seguimiento a las actividades y objetivos establecidos en el Programa de Cultura Institucional para el cumplimiento de los lineamientos y Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

La secretaría que recae en el área de la Oficina del Servicio Profesional de Carrera y Clima Institucional del IMT, que tendrá las siguientes atribuciones:

- Convocar a las reuniones del Grupo de trabajo
- Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Grupo de trabajo, de forma conjunta con la Coordinación
- Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Grupo de trabajo
- Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el Grupo de trabajo
- Será la responsable de implementar y dar seguimiento a los objetivos para el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación





7. FUNCIONES

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.

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.

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 las y los trabajadores del centro de trabajo
- Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Grupo de trabajo.

Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.

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

8. OPERACIÓN

Convocatoria de reuniones

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

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

Quórum en reuniones

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

Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes aun cuando el número de miembros sea inferior al mínimo requerido.





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:

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

Frecuencia de las reuniones

Las reuniones del Grupo de trabajo se realizarán al menos una vez por bimestre.

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 Grupo de trabajo deja de ser reconocido en los siguientes casos:

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

Los integrantes del Grupo de trabajo quedarán inhabilitados en los siguientes casos:

- Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación en turno.
- Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.
- Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Grupo de trabajo, o de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se decide en una reunión formal y queda asentado en la minuta respectiva.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para prevenir

El grupo de trabajo sugerirá, la inclusión de acciones de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Adicionalmente se elaborará material de difusión para todo el personal, en el que se le informará acerca de la igualdad laboral y no discriminación.

Para atender

- La presentación de queja o denuncia





La queja o denuncia la podrá interponer cualquier servidor/a público/a adscrito/a al IMT ante el incumplimiento o falta que cometa algún/a servidor/a público/a, la cual violente la política de igualdad laboral y no discriminación que se emita.

Las quejas o denuncias que se presenten ante el grupo de trabajo, sólo podrán admitirse dentro del plazo del mes siguiente contado a partir de que se haya iniciado la realización de los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias o de que la persona peticionaria tenga conocimiento de estos.

Las quejas o denuncias deberán ser presentadas mediante escrito motivado y firmado autógrafamente, dirigido a la secretaria de este grupo de trabajo detallando los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias y el soporte documental en caso de que existiera, lo anterior, debido a la naturaleza de los asuntos que atiende el grupo de trabajo por lo que es de primordial importancia dejar evidencia o constancia de cada uno de los hechos que se pretenden imputar al/los denunciados/os.

Adicionalmente, las quejas o denuncias deberán constar de:

Domicilio para oír y recibir notificaciones

Datos de la/el o las/los servidores públicos involucrados.

Deberá acompañarse del testimonio de un tercero que haya presenciado el hecho que generó la queja o denuncia.

La queja o denuncia, no podrá presentarse de manera anónima, por ello el grupo de trabajo se compromete a mantener la confidencialidad de la información presentada.

b) Recepción y registro de la queja o denuncia.

Las quejas o denuncias deberán presentarse o hacerse llegar a la dirección Km 12+000 Carretera Estatal 431, El Colorado Galindo, Parque Tecnológico San Fandila, Mpio. Pedro Escobedo, Querétaro, C. P. 76703. A la Oficina del Coordinador de Administración y Finanza, en horario de atención: de 9:00 a 17:00 horas (hora del centro de país).

Una vez revisada la queja o denuncia por la secretaria del grupo de trabajo, específicamente en cuanto a que cumpla con todos los requisitos, se le otorgará un número de folio al expediente. En caso de que no cumpla con los requisitos, la secretaria notificará a la/el denunciante de esta situación por escrito y le solicitará que las omisiones sean subsanadas dentro de los 10 días naturales siguientes a la notificación. En caso de que las omisiones no sean subsanadas se archivará y reservará la información.

Las denuncias o quejas con número de folio, serán presentadas por la secretaria ante el grupo de trabajo, preferentemente, en la siguiente sesión que se celebre.

c) Atención de la queja o denuncia

El grupo de trabajo calificará la queja o denuncia en un término menor a 50 días hábiles a partir de que se realice la sesión en que se dio conocimiento, en términos de lo siguiente:





Atenderá la queja o denuncia por presumir que existen elementos que configuran una probable violación de la política de igualdad laboral y no discriminación. En este caso, le otorgará a la/el denunciante un término de 10 días hábiles para que, en caso de que lo desee,

presente un escrito de ampliación de agravios. En el caso del denunciada/o, se le informará por escrito en su lugar de trabajo, de la queja o denuncia presentada y se le dará derecho de audiencia, el cual, se manifestará a través de un escrito con firma autógrafa y las pruebas que a su derecho convengan, mismo que deberá presentar ante la secretaria del grupo de trabajo en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

Determinará la no competencia para atender la queja o denuncia, en este caso, dicha determinación será enviada a la/el denunciante a través de la secretaria.

d) Resolución y pronunciamiento

Las resoluciones que emita el grupo de trabajo deberán hacerse llegar por escrito a través de la secretaria a la/el denunciante, a la/el denunciado y, en caso de que así lo determine este grupo se enviará a la Coordinación Administración y Finanzas, para que obre en el expediente personal del /la servidor/a público/a.

El grupo de trabajo determinará en qué casos sus resoluciones deberán turnarse a las instancias correspondientes.





COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Sanfandila, Qro., a 01 de enero de 2021

Invitado Permanente Del Grupo De Trabajo Para La Igualdad Laboral Y No discriminación

Dr. Carlos Alfonso Lara Esparza
Coordinador Operativo,

En Cumplimiento A La Comisión Otorgada Por El Subsecretario De Infraestructura, En Términos De Los Artículos 2º, Y 6º, Del Reglamento Interior De La Sct., Mediante El Oficio No. 3.113.

Presidente del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Mtra. Aline Miranda Nieto
Coordinadora de Administración y Finanzas

Secretaria del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Samantha Verónica Meza Álvarez Tostado
Jefa de la Oficina de Capital Humano y SPC, y Clima Institucional

Primera Vocal Del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Lic. Librado Sebastián Muñoz Ilhuicatzi
Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos

Segundo Vocal del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Lic. Erandi Viridiana Gómez Orozco
Jefa de la Unidad de Adquisiciones, Almacenes e Inventarios

Tercera Vocal del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Lic Iván Ignacio Mendoza Flores
Jefe de la Unidad de Recursos Financieros

Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo.
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tiacopac, Alcaldía Álvaro Obregón.
C.P. 01049, Ciudad de México.

www.gob.mx/imt

Tel: (55) 5723 9300

