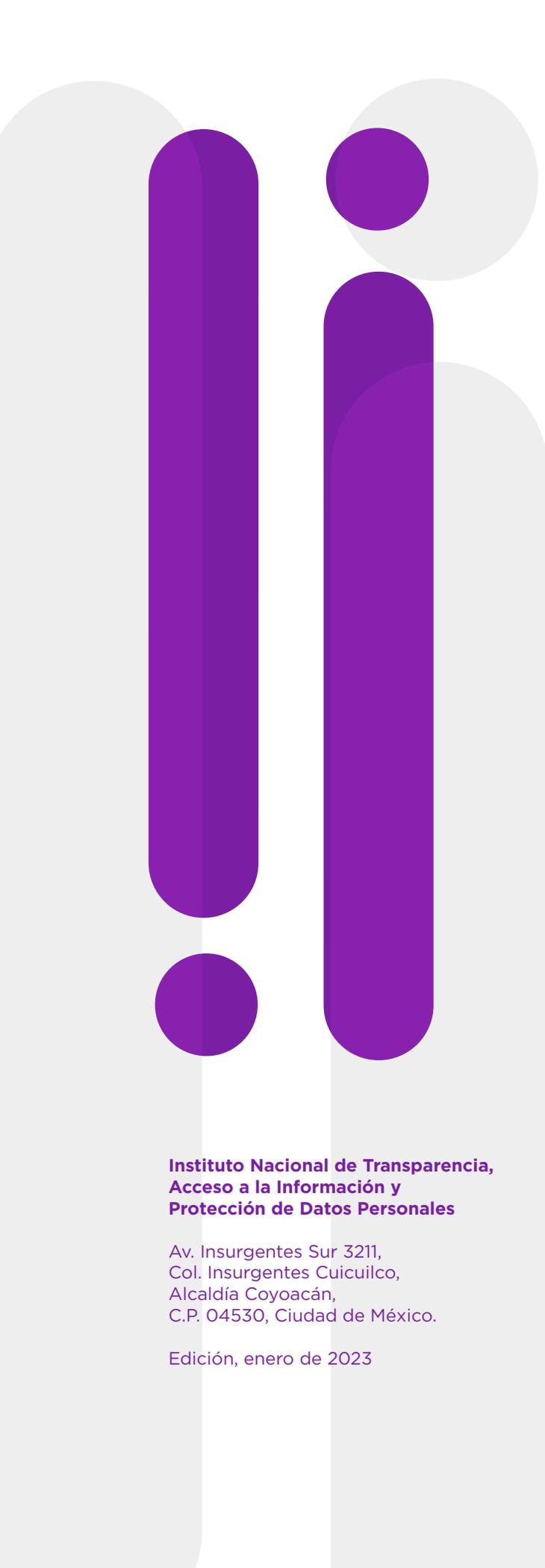




COMITÉ
DE ÉTICA

LINEAMIENTOS
DE OPERACIÓN DE
LA SUBCOMISIÓN
**DE IGUALDAD LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN**
EN EL INAI



DIRECTORIO

Blanca Lilia Ibarra Cadena

Comisionada Presidenta

Francisco Javier Acuña Llamas

Comisionado

Adrián Alcalá Méndez

Comisionado

Norma Julieta Del Río Venegas

Comisionada

Josefina Román Vergara

Comisionada

**Instituto Nacional de Transparencia,
Acceso a la Información y
Protección de Datos Personales**

Av. Insurgentes Sur 3211,
Col. Insurgentes Cuicuilco,
Alcaldía Coyoacán,
C.P. 04530, Ciudad de México.

Edición, enero de 2023

ÍNDICE

4

INTRODUCCIÓN

6

OBJETIVO

7

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

15

CAPÍTULO II

FINALIDAD E INTEGRACIÓN DE LA SUBCOMISIÓN

17

CAPÍTULO III

ATRIBUCIONES DE LA SUBCOMISIÓN Y
DE LAS PERSONAS INTEGRANTES

21

CAPÍTULO IV

OPERACIÓN DE LA SUBCOMISIÓN

SECCIÓN I

De las sesiones

22

SECCIÓN II

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

23

SECCIÓN III

Del procedimiento de recepción y atención de quejas

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), como Organismo Constitucional Autónomo del Estado soberano mexicano, está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación; además, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el ámbito de su competencia, tiene la atribución de promover la igualdad sustantiva, así como garantizar condiciones de accesibilidad para que todas las personas puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho de acceso a la información.

La Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre del 2015, siendo un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. La mencionada Norma Mexicana tiene como objetivo establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación de las y los trabajadores.

Por lo anterior, el Comité de Ética del INAI, a través de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INAI, asume los compromisos relativos al cumplimiento de la norma, con el objetivo de dar seguimiento a la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; de igual forma brindar las condiciones que permitan un entorno laboral libre de discriminación y orientado a la igualdad entre las y los trabajadores del INAI; por lo que en los siguientes lineamientos, se busca definir con claridad las atribuciones de quienes integran esta Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INAI.

OBJETIVO

Implementar y dar seguimiento de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, desde la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación; así como la realización de las actividades de implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación, dentro del INAI cumpliendo con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. De igual forma la Subcomisión estará encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el INAI.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer y regular la organización, el funcionamiento y la estructura de la Subcomisión de Igualdad Laboral y no Discriminación en el INAI.

Artículo 2. Los presentes lineamientos son de aplicación y observancia obligatoria de las y los integrantes de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INAI, así como para toda persona adscrita o comisionada a la misma.

Artículo 3. El marco jurídico y normativo en que se sustentan las políticas y procedimientos de los presentes Lineamientos, de manera enunciativa más no limitativa, es el siguiente:

a) Nacional

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
3. Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas;
4. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
5. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados;
6. Ley General de Responsabilidades Administrativas;

7. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
8. Ley General de Víctimas;
9. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
10. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
11. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional;
12. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
13. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y
14. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

b) Interno

1. Código de Conducta del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales;
2. Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales;
3. Protocolo de Referencia para Incorporar la Perspectiva de Género en Resoluciones en Materia de Acceso a la Información Pública del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales;
4. Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; y
5. Protocolo para la Prevención, Atención y Remediación de la Violencia Laboral del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
6. Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias, Sugerencias y Consultas ante el Comité de Ética del INAI.
7. Protocolo para la Prevención, Atención y Remediación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del INAI.

Artículo 4. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

Accesibilidad: Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.¹

Acciones afirmativas: El conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.²

Acoso sexual: Forma de violencia con connotación lasciva 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.³

Acoso laboral: Práctica ejercida en el ámbito laboral y consistente en asediar al empleado y someterle a presión psicológica para provocar su marginación.⁴

Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.⁵

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 trabajadoras y los trabajadores.⁶

1 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

2 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

3 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

4 Edición Tricentenario (2021) Diccionario de la Lengua Española.1

5 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

6 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: La implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras y a las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.⁷

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.⁸

Discapacidad: La consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁹

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.¹⁰

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.¹¹

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

7 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

8 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

9 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

10 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

11 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.¹²

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹³

Igualdad: Derecho fundamental previsto en los principales ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. Además, es un 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.¹⁴

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁵

Igualdad de oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.¹⁶

Igualdad sustantiva: El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁷

12 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

14 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

15 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

16 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

17 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

INAI o Instituto: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

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.¹⁸

Lenguaje incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas, sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones.¹⁹

Lenguaje no sexista: Expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.²⁰

Lineamientos: Lineamientos de Operación de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INAI.

No Discriminación: Derecho que forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. Su fundamento es la dignidad humana y su función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de, al menos, otro derecho humano.²¹

Norma: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

18 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

19 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y INAI. (2021). Guía de Comunicación Incluyente y no Sexista del INAI. Disponible en: <https://micrositios.inai.org.mx/derechoshumanos/?p=4034>.

20 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y INAI. (2021). Guía de Comunicación Incluyente y no Sexista del INAI.

21 *El derecho a la no discriminación*. México, (2018) Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

Persona con discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás.²²

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.²³

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.²⁴

Subcomisión de Igualdad y No Discriminación o Subcomisión: La Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación del INAI, dependiente del Comité de Ética, encargada del desarrollo, implementación y vigilancia de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el INAI; así como de dar seguimiento a la implementación, administración y ejecución de la certificación en igualdad laboral y no discriminación, y de adoptar las acciones procedentes, de conformidad con lo previsto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Suplentes: Personas designadas previamente para esos efectos por las y los integrantes de la Subcomisión, y quienes contarán con las mismas atribuciones de las personas titulares que representen.²⁵

Transversalidad: Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas,

22 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

23 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

24 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

25 INAI (2021) Bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética del INAI.

actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.²⁶

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.²⁷

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.²⁸

Violencia laboral: 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.²⁹

26 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres..

27 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

28 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

29 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

CAPÍTULO II

FINALIDAD E INTEGRACIÓN DE LA SUBCOMISIÓN

Artículo 5. La Subcomisión para la Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como finalidad, ser la encargada del desarrollo, implementación y vigilancia de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación y de las prácticas de igualdad laboral y de no discriminación en el Instituto; así como dar seguimiento a la implementación, administración y ejecución de la certificación en igualdad laboral y no discriminación, y de adoptar las acciones procedentes.

Para considerar formalmente instalada la Subcomisión, las y los integrantes de ésta, deben firmar un Acta de Instalación, suscrita por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo.

Artículo 6. Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, la Subcomisión se integrará de la siguiente manera:

- I. Una persona titular, que será la persona titular de la Dirección General de Administración.
- II. Una persona auxiliar de la persona titular, que será la persona representante del nivel Dirección de área del Comité de Ética.
- III. Dos personas integrantes, quienes serán las personas representantes del nivel operativo y del nivel auxiliar administrativo del Comité de Ética.

La Subcomisión estará integrada equitativamente por mujeres y hombres designados por el Comité de Ética del Instituto. Las y los integrantes de la Subcomisión podrán designar a las y los suplentes, dicha designación deberá formalizarse en Acta de Reunión o, fuera de ella mediante un escrito dirigido al Auxiliar del titular, en cuyo caso quedará firme el día hábil siguiente al que se reciba.



CAPÍTULO III

ATRIBUCIONES DE LA SUBCOMISIÓN Y DE LAS PERSONAS INTEGRANTES

Artículo 7. La Subcomisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- I. Desarrollar, implementar y vigilar la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto;
- II. Dar seguimiento a la implementación, administración y ejecución de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, y adoptar las acciones procedentes;
- III. Verificar que los procesos del cumplimiento de la Certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente;
- IV. Apoyarse y coordinarse con las Unidades Administrativas del INAI en la asignación de responsabilidades para la elaboración de documentos, condiciones, esquemas, protocolos y cualquier instrumento relacionado con el fortalecimiento de las actividades que permitan el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- V. Coadyuvar en la aprobación de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral, así como vigilar su cumplimiento;
- VI. Aprobar y modificar, en su caso, sus Lineamientos de Operación;
- VII. Mantener vigente la Certificación, mediante acciones pertinentes en función de:

- a) Los lineamientos, normatividad y acuerdos al interior del INAI;
 - b) Las políticas públicas nacionales en la materia;
 - c) Las necesidades del personal del INAI; y
 - d) Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades de la Subcomisión.
- VIII. Aprobar, de manera coordinada con la Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad del INAI y el Comité de Ética, los planes de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal;
- IX. Examinar minuciosamente y aprobar todas las acciones encaminadas a la incorporación del lenguaje incluyente, no sexista y accesible, en los manuales de organización y procedimientos, documentación oficial interna y externa, propaganda, redes sociales, entre otros, así como vigilar su cumplimiento;
- X. Fomentar acciones que generen corresponsabilidades en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de oportunidades;
- XI. Vigilar que el centro de trabajo cuente con accesibilidad para personas con discapacidad y otras medidas de carácter incluyente; y
- XII. Las demás que le confieran las disposiciones aplicables.

Para el desarrollo de sus actividades, la Subcomisión podrá solicitar el acceso a la información necesaria, para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 8. La Subcomisión será presidida por una persona titular, que tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Presidir las reuniones de la Subcomisión;
- II. Aprobar las convocatorias y el orden del día de las reuniones de la Subcomisión a propuesta;
- III. Convocar a la Subcomisión a reuniones extraordinarias, cuando así lo estime necesario, por sí o a través de la persona auxiliar de la o el titular;
- IV. Solicitar a la persona auxiliar de la o el titular, informes de seguimiento de acuerdos y resultados de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- V. Participar en las reuniones ordinarias y extraordinarias, con voz y voto, y en caso de empate, emitir voto de calidad;
- VI. Establecer políticas, actividades y programas necesarios para la promoción de la igualdad laboral y no discriminación;
- VII. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por la Subcomisión;

- VIII. Representar a la Subcomisión;
- IX. Ser responsable de la operación de la Subcomisión;
- X. Aprobar y firmar las Actas de las reuniones de la Subcomisión; y
- XI. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Subcomisión, de acuerdo con la legislación aplicable.

Artículo 9. La Subcomisión será secundada por una persona Auxiliar, de la o el titular que tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Convocar a las reuniones de la Subcomisión;
- II. Elaborar el Orden del Día de las reuniones de la Subcomisión;
- III. Tomar asistencia y declarar la existencia de quórum;
- IV. Auxiliar a la persona titular de la Subcomisión en el desarrollo de las reuniones de la Subcomisión;
- V. Verificar el cumplimiento de los acuerdos de la Subcomisión y mantener informado a la persona titular de la Subcomisión sobre los avances;
- VI. Dar lectura al Orden del Día y el acta de la reunión anterior inmediata;
- VII. Elaborar las actas de cada reunión, incluir los acuerdos adoptados y someterlas a consideración de la persona titular de la Subcomisión, así como a las y los integrantes de la Subcomisión;
- VIII. Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos de la Subcomisión.
- IX. Resguardar los registros y documentos relacionados con las reuniones de la Subcomisión;
- X. Proponer los acuerdos al pleno de la Subcomisión y computar las votaciones; y
- XI. Las demás que le confieran las disposiciones jurídicas.

Artículo 10. A las y los integrantes, les competen las siguientes atribuciones:

- I. Solicitar la inclusión de los asuntos de interés que considere pertinentes de abordar en el Orden del Día de las reuniones de la Subcomisión;
- II. Asistir a las reuniones de la Subcomisión a las que se convoque, con derecho a voz y voto;
- III. Aprobar el Orden del Día;
- IV. Emitir opinión sobre cualquier asunto presentado a la Subcomisión;

- V. Emitir su voto en las reuniones de la Subcomisión, y
- VI. Las demás que les confieras las disposiciones jurídicas y aquellas que sean asignadas por la Subcomisión.

Artículo 11. Las y los integrantes de la Subcomisión permanecerán en el cargo dos años; el mismo tiempo que dure su encargo en el Comité de Ética, de acuerdo con lo establecido en las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética del INAI.

Artículo 12. Las y los integrantes de la Subcomisión podrán dejar su encargo como integrantes de la Comisión, en los siguientes casos:

- I. Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la representación en turno.
- II. Por baja del Instituto. El área de Desarrollo Humano y Organizacional deberá notificarlo a este órgano colegiado.
- III. Por incumplimiento a los establecido en el presente documento.
- IV. Por realizar actos que lesionen la existencia o fines de la Subcomisión o de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se informará en una reunión formal y quedará asentado en el acta correspondiente.

CAPÍTULO IV

OPERACIÓN DE LA SUBCOMISIÓN

SECCIÓN I De las sesiones

Artículo 13. Las reuniones de la Subcomisión se podrán realizar a solicitud de cualquiera de sus integrantes, en función de la existencia de asuntos por dictaminar, o bien, en el caso de que se presente algún hecho cuya naturaleza y relevancia amerite la presencia de las y los integrantes de la Subcomisión.

Artículo 14. Las reuniones de la Subcomisión serán convocadas por la persona que la preside, a través de la persona Auxiliar, por medio del envío de una invitación, remitida a cada integrante de la Subcomisión. Cada reunión de la Subcomisión debe contar con la minuta y/o registros correspondientes de la reunión celebrada.

La convocatoria deberá incluir el lugar, el día y la hora en que se celebrará la reunión, y se notificará a las personas integrantes, por lo menos con tres días de anticipación, exceptuando los casos de urgencia, que deberán ser justificados. Además, se adjuntará el Orden del Día, así como la documentación correspondiente de los asuntos a tratar.

Artículo 15. Para que la reunión de la Subcomisión pueda celebrarse en primera convocatoria, será necesaria la presencia de la persona titular de la misma, así como de la

persona auxiliar y la mayoría simple de las y los integrantes; esto es la mitad más uno de las personas integrantes propietarias o de sus suplentes.

Artículo 16. Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con las personas integrantes presentes, aun cuando el número de éstas sea inferior al mínimo requerido.

Artículo 17. La persona titular de la Subcomisión podrá invitar a las reuniones a personas no pertenecientes a la misma, cuando el asunto lo amerite; con derecho a voz y no a voto.

SECCIÓN II

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

Artículo 18. En las Reuniones Ordinarias, se dará cuenta de los asuntos en el siguiente orden:

- I. Lista de asistencia y declaratoria de quórum;
- II. Lectura y aprobación del Orden del Día y de la minuta anterior;
- III. Lectura, aprobación y firma, en su caso, del acta de la reunión anterior;
- IV. Discusión y resolución de los asuntos para los que fue citada la Subcomisión;
- V. Asuntos generales.

Artículo 19. En caso de existir empate en el resultado de las votaciones celebradas en la reunión de la Subcomisión, la persona titular de la Subcomisión tendrá voto de calidad.

Artículo 20. El Acta de cada reunión de la Subcomisión deberá contener, de manera enunciativa y no limitativa:

- I. Número de acta incluyendo las siglas de la Subcomisión, la palabra Acta, el tipo de sesión, la fecha y el número, el cual deberá de ser consecutivo.
- II. Lugar en donde se efectuó la reunión de trabajo;
- III. Día, mes y año de la celebración de la reunión;
- IV. Nombre completo de las personas asistentes a la reunión, listándose en el orden siguiente: Titular de la Subcomisión, persona Auxiliar y demás personas integrantes.

- V. Desarrollo y, en su caso, acuerdos establecidos de los puntos del Orden del Día en la secuencia en que fueron tratados;
- VI. Descripción ejecutiva de las propuestas que surjan del debate y, en su caso, los resultados de la votación;
- VII. Día, mes, año y hora de haberse declarado concluida la reunión, y
- VIII. Firma de las personas asistentes a la reunión en el orden siguiente: La persona titular de la Subcomisión, la persona Auxiliar y las demás personas integrantes; en todos los casos deberá incluirse el nombre completo y el cargo de cada una de las personas.

SECCIÓN III

Del procedimiento de recepción y atención de quejas

Artículo 21. Las quejas relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo o cualquier otro tipo de violencia laboral, se deberán presentar por comparecencia directa, de forma verbal o escrita, a través de los buzones de quejas y sugerencias o a través de los portales web oficiales, ante las instancias que sugiere el Protocolo para la Prevención, Atención y Remediación de la Violencia Laboral del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, que para tal efecto se hagan del conocimiento de las y los comparecientes, bajo los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para todas las partes.

Los Lineamientos de Operación de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación del INAI, fueron aprobados por los miembros del Comité de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), durante la Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Ética celebrada el 19 de diciembre del 2022.

**Lic. Rosendoevgueni
Monterrey Chepov**

PRESIDENTE

**Mtro. Gonzalo Sánchez
de Tagle Pérez Salazar**

DIRECTOR GENERAL
DE ASUNTOS JURÍDICOS

**Mtro. César Iván
Rodríguez Sánchez**

TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO
DE CONTROL

**Mtro. Benjamín Hill
Mayoral**

DIRECTOR GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN

**Lic. Juana Doranelly
García Rey**

DIRECCIÓN DE ÁREA



**Mtra. Haydeé Cienfuegos
González**

SUBDIRECCIÓN DE ÁREA

**Lic. Laura Patricia Barrera
Fernández**

JEFATURA DE DEPARTAMENTO

C. Beatriz Carreón Olvera

OPERATIVO

Lic. Beatriz Badillo Gómez

AUXILIAR ADMINISTRATIVO





C  **MITÉ**
DE ÉTICA

The text "COMITÉ DE ÉTICA" is displayed in a bold, sans-serif font. The word "COMITÉ" is on the top line and "DE ÉTICA" is on the bottom line. The letter "C" is purple, while the remaining letters "OMITÉ" and "DE ÉTICA" are green. A small icon of a hand holding a document is positioned between the "C" and "MITÉ".