

AÑO CII, TOMO I
SAN LUIS POTOSI, S.L.P.
VIERNES 24 DE MAYO DE 2019
EDICIÓN EXTRAORDINARIA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
12 PAGINAS



PLAN DE **San Luis**

PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

2019, "Año del Centenario del Natalicio de Rafael Montejano y Aguiñaga"

INDICE

Poder Ejecutivo del Estado Instituto de las Mujeres

Decreto Administrativo que Crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública.

Decreto Administrativo que establece los Lineamientos de Organización y Funcionamiento.

Responsable:
SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

PERFECTO AMEZQUITA No.101 2° PISO
FRACC. TANGAMANGA CP 78269
SAN LUIS POTOSI, S.L.P.

Actual 0.30 UMA \$25.347
Atrasado 0.60 UMA \$50.694

Director:
OSCAR IVÁN LEÓN CALVO

Otros con base a su costo a criterio de la Secretaría de Finanzas

Directorio

Juan Manuel Carreras López

Gobernador Constitucional del Estado
de San Luis Potosí

Alejandro Leal Tovías

Secretario General de Gobierno

Oscar Iván León Calvo

Director

STAFF

Miguel Romero Ruiz Esparza

Subdirector

Miguel Ángel Martínez Camacho

Jefe de Diseño y Edición

Distribución

José Rivera Estrada

Para cualquier publicación oficial es necesario presentar oficio de solicitud para su autorización dirigido a la Secretaría General de Gobierno, original del documento, disco compacto (formato Word o Excel para windows, **NO imagen, NI PDF**).

Para publicaciones de Avisos Judiciales, Convocatorias, Balances, etc., realizar el pago de Derechos en las Cajas Recaudadoras de la Secretaría de Finanzas y acompañar en original y copia fotostática, recibo de pago y documento a publicar y en caso de balances acompañar con disco compacto (formato Word o Excel para windows, **NO imagen, NI PDF**).

Avisos Judiciales, Convocatorias, Balances, etc. son considerados Ediciones Ordinarias.

Los días Martes y Jueves, publicación de licitaciones, presentando documentación con dos días hábiles de anticipación.

La recepción de los documentos a publicar será en esta Dirección de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 horas.

NOTA: Los documentos a publicar deberán presentarse con la debid anticipación.

* **El número de edicto y las fechas que aparecen al pie del mismo, son únicamente para control interno de esta Dirección del Periódico Oficial del Gobierno del Estado "Plan de San Luis"**, debiéndose por lo tanto tomar como fecha oficial la publicada tanto en la portada del Periódico como en los encabezados de cada página.

Este medio informativo aparece ordinariamente los días Lunes, Miércoles, Viernes y extraordinariamente cuando así se requiera.

REGISTRO POSTAL
IMPRESOS DEPOSITADOS POR SUS
EDITORES O AGENTES
CR-SLP-002-99

Poder Ejecutivo del Estado

Instituto de las Mujeres

JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ, Gobernador Constitucional del Estado de San Luis Potosí, con las atribuciones que me confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y con fundamento en los artículos 72, 80 fracciones I y III, 82 y 83 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí; los artículos 11, 12, 18 y 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública de San Luis Potosí; artículos 6º, 8º, fracción I y artículo 11, fracciones I, III y X de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado, y

CONSIDERANDO

Que la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es una de las principales estrategias de análisis sobre la situación que guardan las relaciones laborales y personales de quienes laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y que mediante la cultura institucional para la igualdad, se fortalecen los trabajos para la transversalización de la perspectiva de género y se compromete a las autoridades a respetar la dignidad humana y los derechos humanos de las personas.

Que de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el Estado, la prevalencia de violencia en el ámbito laboral hacia las mujeres que han trabajado es del 22.9%. Asimismo, 8 de cada 100 mujeres menciona haber tenido al menos un incidente de violencia laboral de tipo físico y/o sexual. De las mujeres ocupadas, 12.4% vivió discriminación por razones de embarazo en los últimos cinco años¹.

Que en diversos instrumentos internacionales, nacionales y del Estado de San Luis Potosí, se ha analizado que la violencia contra las mujeres es una violación grave a los

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Tabulados. INEGI, México, 2016.

derechos humanos y se convierte en un obstáculo para el adelanto y desarrollo de las mujeres, para la igualdad sustantiva y para el derecho a la no discriminación.

Que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece el compromiso de los Estados Parte para eliminar la discriminación contra la mujer, y reflexiona que esta “viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

Que en las Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativas al noveno informe periódico de México, emitidas el 25 de julio de 2018, en el eje denominado “Empleo”, este Comité recomienda al Estado Mexicano “vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y agilice la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados”; además reitera su recomendación² de “garantizar la implementación efectiva del Protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado”.

Que en la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belem Do Pará), se refiere violencia contra las mujeres como una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.

Que en el Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem do Para³, publicado en 2017, se recomendó a los Estados Partes de la Organización de los Estados Americanos, entre ellos México:

“Apoyar la realización de actividades de sensibilización y formación masiva sobre el acoso sexual en espacios públicos y privados, así como a través de las redes sociales, teniendo en cuenta la diversidad de los grupos objetivo.

Destinar presupuestos significativos, de manera que permitan llevar a cabo campañas, acciones y programas nacionales masivos para la prevención de la violencia contra las mujeres, a fin de dar cabal cumplimiento a la obligación de debida diligencia para garantizar la vida libre de violencia. Es importante considerar que invertir en prevención de la violencia contra las mujeres no sólo asegurará el ejercicio de sus derechos, sino que contribuirá a reducir los costos que supone la atención y sanción de este tipo de violencia (salud, servicios especializados, instancias de justicia, reparación de derechos)”.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, y establece asimismo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3º Bis lo que se entenderá por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 15 establece que corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales, entre otras: I. Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres; II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal, y III. Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano

² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativas al Informe 7 y 8 consolidado del Estado Mexicano (emitidas el 27 de Julio de 2012), párrafo 29.

³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Convención Belém Do Pará). Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI). Recomendaciones número 20 y 36.

y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia faculta a las Entidades Federativas, en su artículo 2, en el ámbito de sus respectivas competencias, a expedir las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado Mexicano.

Que el Programa para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 establece objetivos estratégicos que deben seguirse como parte de las políticas de planeación estratégica para la igualdad y con perspectiva de género, principalmente se establece el Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Que el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015 del Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con tres ejes para su implementación: Clima Laboral, Corresponsabilidad, Hostigamiento y Acoso Sexual.

Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación promueve la certificación de las instituciones del sector público, privado social, en medidas positivas, inclusivas e igualitarias en el ámbito laboral, así como la creación de mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

Que de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, refiere que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Que el Código Penal del Estado de San Luis Potosí establece los delitos de hostigamiento sexual y discriminación, por lo que se deberán establecer políticas de prevención y atención con perspectiva de género.

Que el artículo 11 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 12 de septiembre de 2015, señala que corresponde al Poder Ejecutivo Estatal: I.

Elaborar y conducir las políticas públicas estatales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley, e incorporar las mismas en el Plan Estatal de Desarrollo; II. Diseñar y aplicar los instrumentos de las políticas públicas estatales en materia de igualdad sustantiva y no discriminación; III. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal; X. Crear en cada uno de los entes públicos del Estado, los mecanismos y poner en marcha las acciones afirmativas institucionales apropiados para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, tanto en las relaciones internas, como en el servicio al público.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 17 de septiembre de 2016, establece en su artículo 13, párrafo segundo, que todas las acciones y programas que lleven a cabo el Poder Ejecutivo y los municipios del Estado deberán efectuarse sin discriminación alguna; por ello, para que las mujeres puedan tener acceso a las políticas públicas en la materia, en condiciones de equidad, se considerará cualquier condición que coloque a las mujeres en estado de desigualdad o diferencia respecto al resto de la población.

Que el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 – 2021 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 15 de junio de 2017 se conforma por objetivos, estrategias, líneas de acción y metas distribuidas en tres ejes: clima laboral para la igualdad, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

DECRETO ADMINISTRATIVO

QUE CREA LOS COMITÉS DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ.

ARTÍCULO 1. Se crean los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres adscritos a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

Este Decreto tiene por objeto establecer la constitución, y regular la operación y funcionamiento de los Comités en cada una de las dependencias y entidades, estatales,

adecuándose a la normatividad interna de cada una de ellas.

ARTÍCULO 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. 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;⁴

II. 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 trabajadores;⁵

III. Comités: los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;

IV. Corresponsabilidad: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, 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;⁶

V. Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia;

VI. Decreto: el presente Decreto que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí;

VII. Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o

sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;⁷

VIII. Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;⁸

IX. 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;⁹

X. Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁰ La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;¹¹

XI. Ley de Acceso: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí;

⁴ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

⁶ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

⁷ Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁸ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

⁹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

¹⁰ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

XII. Perspectiva de género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, y promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones, y¹²

XIII. Violencia contra las mujeres: cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.¹³

ARTÍCULO 3. Los Comités, de conformidad a sus funciones y atribuciones, deberán establecer estrategias y acciones, además de las disposiciones legislativas y administrativas de la dependencia o entidad a la cual se encuentra adscrita, para el cumplimiento de las siguientes disposiciones normativas:

- I. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- II. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- III. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre del Estado;
- IV. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado;
- V. Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado;
- VI. Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado;
- VII. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre del Estado;
- VIII. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado;
- IX. Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado;
- X. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado;

XI. Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí;

XII. Las demás disposiciones en la materia.

Artículo 4. Los Comités tienen por objeto coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y ser un órgano de asesoría en casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en su dependencia o entidad.

Artículo 5. Los Comités tienen por objetivos específicos:

I. Coadyuvar en la formulación e implementación de acciones en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

II. Colaborar en la implementación de acciones sobre clima laboral para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

III. Contribuir en la implementación de acciones sobre corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal y laboral;

IV. Coadyuvar en las políticas de prevención del acoso y hostigamiento sexual que lleve a cabo su dependencia o entidad;

V. Promover la participación del sindicato y organizaciones de trabajadores en la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de su dependencia o entidad, y

VI. Las demás que establezcan las disposiciones internas de la dependencia o entidad de adscripción.

ARTÍCULO 6. El Comité se integrará por:

I. La persona titular de la dependencia o entidad, quien coordinará el funcionamiento del Comité;

II. La persona titular del área jurídica o su equivalente;

III. La persona titular del área de administración o su equivalente, quien fungirá como Secretaría Ejecutiva del Comité;

IV. La persona designada como Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, y

V. Una persona de cada una de las áreas o direcciones que conforman la dependencia o entidad, quienes fungirán como vocales.

¹² Artículo 2, fracción XI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹³ Artículo 2, fracción XVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

ARTÍCULO 7. La o el titular de la dependencia o entidad, así como las personas titulares de las áreas jurídica, de administración o equivalentes podrán nombrar a otra persona que labore en la dependencia o entidad para que les represente, asista a las reuniones y realice las actividades acordadas por el Comité, la/el representante tendrá voz y voto, así como capacidad de decisión.

Cada dirección o área de la dependencia designará a una persona representante; por lo que el número de vocales estará determinado por el número de direcciones y/o áreas de la dependencia o entidad.

ARTÍCULO 8. Las personas que integren el Comité durarán en el cargo dos años, pudiendo extender su permanencia el tiempo que dure su nombramiento y/o contrato, si así lo determina el Comité.

ARTÍCULO 9. El Comité o titular de la dependencia podrá convocar a una persona representante sindical, en caso de que un trabajador o trabajadora lo requiera en el tema de cultura institucional para la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

ARTÍCULO 10. De manera enunciativa más no limitativa, son atribuciones de los Comités:

I. Establecer estrategias en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en su dependencia o entidad;

II. Realizar diagnósticos en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en su dependencia o entidad;

III. Elaborar los lineamientos, manuales o protocolos para su funcionamiento;

IV. Coadyuvar con el Instituto de las Mujeres del Estado en la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres;

V. Coadyuvar en la elaboración e implementación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres;

VI. Colaborar con el Instituto de las Mujeres del Estado en la evaluación y seguimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres;

VII. Emitir recomendaciones, análisis de avances y obstáculos, a las o los titulares del Instituto de las Mujeres del Estado y de la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo, para el fortalecimiento de las políticas de cumplimiento del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la

Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en su dependencia o entidad;

VIII. Tener conocimiento de las políticas y procedimientos en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que se llevan a cabo en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

IX. Promover que sus integrantes participen en las actividades de sensibilización, formación, capacitación y profesionalización que realice su dependencia o entidad, el Instituto de las Mujeres del Estado o la Oficialía Mayor en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, clima laboral, corresponsabilidad, igualdad laboral, discriminación, violencia contra las mujeres, y similares;

X. Implementar acciones para el clima laboral para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

XI. Conocer el marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

XII. Establecer estrategias para el uso de la comunicación incluyente en su dependencia o entidad;

XIII. Impulsar la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal y laboral en su dependencia o entidad;

XIV. Promover la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y de la discriminación en su dependencia o entidad;

XV. Coadyuvar en la implementación del Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado;

XVI. Brindar asesorías sobre las autoridades que pueden recibir las quejas o denuncias en los casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en la dependencia o entidad;

XVII. Asistir y participar en las actividades que realicen el Instituto de las Mujeres del Estado, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Estado u otras instancias u organismos relacionados con la materia, y

XVIII. Las demás que establezcan las disposiciones internas de la Dependencia o Entidad de adscripción, así como aquellas que permitan el cumplimiento de su objetivo.

ARTÍCULO 11. La o el titular de la dependencia o entidad será quien coordine los trabajos del Comité y tendrá las siguientes funciones:

I. Convocar por conducto de la Secretaría Ejecutiva, y coordinar las reuniones del Comité;

II. Aplicar los Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités;

III. Establecer el orden del día de la reunión;

IV. Señalar los objetivos de las sesiones;

V. Guiar las estrategias para el cumplimiento y atribuciones del Comité respectivo, y

VI. Las demás que establezcan los ordenamientos jurídicos internos de su dependencia o entidad.

Artículo 12. La Secretaría Ejecutiva del Comité tendrá las siguientes funciones:

I. Convocar a las personas que integran el Comité, previa solicitud de quien lo coordina;

II. Realizar las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité;

III. Resguardar las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité;

IV. Dar seguimiento a las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité;

V. Solicitar o en su caso, hacer del conocimiento de quien sea responsable, de la falta de cumplimiento de algún acuerdo, para su pronta cumplimentación, y

VI. Las demás que establezcan los ordenamientos jurídicos internos de su Dependencia o Entidad.

Artículo 13. Son atribuciones de las y los integrantes de los Comités:

I. Asistir a las sesiones del Comité respectivo;

II. Tener voz y voto en los acuerdos del Comité;

III. Firmar las minutas o acuerdos que se llevan a cabo en el Comité;

IV. Opinar con igualdad de oportunidades, desde la perspectiva de género y libre de discriminación o violencia; sobre los asuntos revisados por el Comité;

V. Impulsar en su área de trabajo la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

VI. Promover en su área de trabajo las acciones sobre clima laboral para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

VII. Impulsar en su área de trabajo la corresponsabilidad y conciliación en la vida personal y laboral;

VIII. Participar en la capacitación en el marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

IX. Coadyuvar en la elaboración e implementación de estrategias para el uso de la comunicación incluyente en su dependencia o entidad;

X. Promover y sensibilizar en la prevención y eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres en su área de trabajo;

XI. Guardar la confidencialidad y respeto de casos de acoso y hostigamiento sexual analizados por el Comité;

XII. Asistir a capacitación y formación profesional en la materia;

XIII. Asistir y participar en las actividades que realicen el Instituto de las Mujeres del Estado, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Estado u otras instancias u organismos relacionados con la materia, y

XIV. Las demás que establezcan los ordenamientos jurídicos internos de su dependencia o entidad.

Artículo 14. El Instituto de las Mujeres del Estado será el órgano responsable de impulsar la creación y coordinar a los Comités creados.

Artículo 15. El Instituto de las Mujeres del Estado llevará un registro o directorio de las personas que integran cada uno de los Comités.

Artículo 16. Los Comités podrán realizar las reuniones ordinarias y extraordinarias que considere conducentes de acuerdo a los casos que se presenten y de conformidad con los Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités.

Artículo 17. El Comité elaborará y aprobará sus formatos, procedimientos, rutas críticas y cualquier otro instrumento que sirva para el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 18. Las personas integrantes del Comité se abstendrán de:

I. Realizar actos que generen desigualdad;

II. Realizar actos, comentarios discriminatorios o cualquier acto que vulnere la dignidad humana;

III. Realizar actos de violencia contra las mujeres;

IV. Dar a conocer los datos de las personas o de los casos de los que tenga conocimiento;

V. Resolver casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, y

VI. Cualquier otro que atente contra la dignidad humana y los derechos humanos.

Artículo 19. Quienes integren el Comité firmarán una carta compromiso sobre el respeto y la confidencialidad de los datos personales, de conformidad a las leyes de la materia, en las reuniones de trabajo, principalmente cuando se haga del conocimiento algún caso de acoso y hostigamiento sexual. Esta carta será entregada al área o dirección administrativa para su resguardo o, en su caso, para los posibles efectos a los que haya lugar.

Artículo 20. La dependencia o entidad podrá señalar en sus ordenamientos jurídicos internos otras funciones o atribuciones diferentes a las establecidas en el presente Decreto, cuidando en todo momento que no se opongan o lo contradigan.

Artículo 21. El Comité deberá emitir recomendaciones para realizar las acciones previstas en los Lineamientos, Decretos y Leyes, para su incorporación en el Presupuesto de Egresos Anual de su dependencia o entidad, de acuerdo a los procedimientos internos.

Artículo 22. Las responsabilidades por el incumplimiento del presente Decreto serán aplicadas de acuerdo a los procedimientos internos de la dependencia o entidad y se aplicará lo conducente de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Artículo 23. El Instituto de las Mujeres deberá convocar a reunión general a quienes presidan los Comités, cuando menos de manera anual, a fin de que se intercambien experiencias, se planteen y resuelvan dudas, se homologuen criterios, se realicen evaluaciones sobre los avances y se tomen acuerdos.

Artículo 24. Lo no previsto en el presente Decreto, se aplicarán las disposiciones establecidas en la Ley de Acceso, el Reglamento de la Ley de Acceso, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las disposiciones en la materia.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

TERCERO. El Ejecutivo del estado deberá expedir los Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor de este Decreto.

CUARTO. Los Reglamentos Interiores y Manuales Administrativos que regulen las funciones de los Comités que se crean a través del presente Decreto, se expedirán en un término no mayor de 90 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

QUINTO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal proveerán lo conducente para la integración y funcionamiento de su correspondiente Comité.

DADO EN EL PALACIO DE GOBIERNO, SEDE DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO A LOS DOCE DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

ALEJANDRO LEAL TOVÍAS
(RÚBRICA)

LA DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO DE LAS MUJERES

ERIKA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ
(RÚBRICA)

JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ, CON BASE EN LAS ATRIBUCIONES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 72, 80 FRACCIONES I Y III, 82 Y 83 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ; 11, 12, 18 Y 19, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE SAN LUIS POTOSÍ; 6º, 8º, FRACCIÓN I Y 11, FRACCIONES I, III Y X DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO, Y

CONSIDERANDO

UNICO. Que el Titular del Ejecutivo del Estado creó mediante Decreto Administrativo los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

Que en los artículos transitorios del citado Decreto se establece que el Ejecutivo a mi cargo deberá expedir los Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor del mismo.

Expido el siguiente

DECRETO ADMINISTRATIVO

MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto la organización y funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

Artículo 2. Estos lineamientos regulan lo establecido en el Decreto Administrativo que Crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y

Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

Artículo 3. Para efectos de los presentes Lineamientos, además de lo establecido en el artículo segundo del Decreto que Crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, se entenderá por:

I. Comités: los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

II. Decreto: el Decreto que Crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

III. Lineamientos: los presentes Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

CAPÍTULO II REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Artículo 4. Las reuniones ordinarias se realizarán al menos cada dos meses. Las extraordinarias serán celebradas de acuerdo a las necesidades del Comité.

Artículo 5. Para realizar las reuniones de trabajo, la persona que coordina al Comité, a través de su Secretaría Ejecutiva, convocará a las personas integrantes del mismo.

Artículo 6. En todo momento se promoverá que las reuniones de trabajo que se realicen, sean en días y horas laborales, para impulsar un clima laboral adecuado y la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas que integran el Comité.

Artículo 7. La persona que coordine el Comité, en la primera sesión ordinaria, hará del conocimiento de las demás integrantes, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado, el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado y el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí vigentes, para su conocimiento y análisis.

Artículo 8. La persona que coordine el Comité convocará a las personas integrantes, con al menos dos días hábiles anteriores a la reunión de trabajo.

Artículo 9. La convocatoria a las reuniones ordinarias y extraordinarias deberá realizarse preferentemente por escrito

o mediante los mecanismos electrónicos oficiales que se utilizan en la dependencia o entidad respectiva, y deberá contener, de manera enunciativa más no limitativa:

- I. El nombre de la persona a quien va dirigida, en su carácter de integrante del Comité;
- II. El objetivo general de la reunión de trabajo;
- III. La propuesta de orden del día, y
- IV. El lugar, fecha y horario de la reunión de trabajo.

Artículo 10. El Comité podrá realizar una reunión anual, preferentemente antes de la entrega del Presupuesto de Egresos de su dependencia o entidad, para emitir recomendaciones que puedan incluirse en su presupuesto para el cumplimiento de las acciones en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 11. La Secretaría Ejecutiva del Comité, registrará y resguardará las minutas y acuerdos que se realicen en las reuniones de trabajo, procurando la firma de las personas que asistieron a ella.

Artículo 12. La Secretaría Ejecutiva podrá hacer del conocimiento de las personas integrantes del Comité, los acuerdos y minutas, por solicitud de parte o para efectos de solicitar o brindar información para su cumplimiento.

Artículo 13. En todo momento, la Secretaría Ejecutiva podrá informar a las personas integrantes en reunión de trabajo, los acuerdos que no se hayan cumplido, para que el Comité establezca estrategias para su cumplimiento.

Artículo 14. Quien coordine el Comité, elaborará un informe sobre el cumplimiento de los acuerdos realizados y podrá realizar recomendaciones para su cumplimiento.

Artículo 15. Los resultados anuales serán entregados al Instituto de las Mujeres del Estado, para los efectos a los que haya lugar.

Artículo 16. En reunión de trabajo, el Comité elaborará y aprobará sus formatos, procedimientos, rutas críticas y cualquier otro instrumento que sirva para el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 17. El Comité promoverá la realización de acciones en los siguientes ejes de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres:

- I. Clima Laboral;
- II. Corresponsabilidad;
- III. Acoso y Hostigamiento Sexual.

CAPITULO III ACCIONES EN MATERIA DE CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 18. El Comité establecerá las estrategias para cumplir el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y su Plan de Acción en su dependencia o entidad respectiva. Estas estrategias pondrán consistir en:

- I. Difundir por escrito y a través de actividades de capacitación entre todas las áreas de trabajo su contenido;
- II. Realizar talleres de sensibilización, formación y capacitación en la materia al personal de las áreas de trabajo;
- III. Dar a conocer el marco jurídico internacional, nacional y estatal en la materia a las áreas de trabajo;
- IV. Sensibilizar y capacitar en el uso de la comunicación incluyente;
- V. Realizar actividades de sensibilización y capacitación sobre la importancia de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y el clima laboral para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en sus áreas de trabajo, y
- VI. Las demás que el Comité acuerde para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Artículo 19. Los Comités podrán analizar y en su caso, realizar propuestas de armonización legislativa para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de los ordenamientos administrativos de su Dependencia o Entidad, para establecer las atribuciones y acciones en materia del clima laboral con perspectiva de género.

CAPITULO IV ACCIONES EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

Artículo 20. Los Comités harán del conocimiento de la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo y del Instituto de las Mujeres del Estado, las necesidades e intereses en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y laboral que se identifiquen en su dependencia o entidad respectiva.

Artículo 21. Los Comités deberán analizar los mecanismos para los permisos administrativos para asuntos personales de las personas que laboran en su dependencia o entidad, especialmente vigilar que estos no generen un impacto negativo en las demás personas.

Artículo 22. Los Comités ejecutarán las medidas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal y

laboral establecidos en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, su Plan de Acción y demás disposiciones aplicables.

Artículo 23. Los Comités promoverán que sus reuniones de trabajo y, en general, todas las reuniones que se realicen en las áreas de su dependencia o entidad sean en horarios laborales y días hábiles.

CAPITULO V ACCIONES EN MATERIA DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 24. Los Comités informarán a todas las áreas sobre el contenido y alcances del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, en coordinación con el Instituto de las Mujeres del Estado, y establecerán acciones para su cumplimiento, de conformidad a sus funciones y atribuciones.

Artículo 25. Para la prevención de casos de acoso y hostigamiento sexual, los Comités deberán:

I. Realizar talleres sobre la importancia, incidencia y elementos del acoso y hostigamiento sexual;

II. Establecer en el Código de Conducta expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo;

III. Informar sobre los derechos de las víctimas de actos de acoso y hostigamiento sexual;

IV. Promover la denuncia por actos de acoso y hostigamiento sexual;

V. Sensibilizar sobre las causas y consecuencias del acoso y hostigamiento sexual y el impacto en las actividades que se realizan en la Dependencia o Entidad;

VI. Solicitar que el Instituto de las Mujeres del Estado o la Oficialía Mayor realice actividades de concientización sobre el acoso y hostigamiento sexual;

VII. Brindar asesoría con perspectiva de género a las personas que lo soliciten para la presentación de quejas o denuncias por casos de acoso y hostigamiento sexual, y

VIII. Ejecutar las demás acciones que el Comité acuerde para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Artículo 26. El Comité podrá canalizar los casos de los que tenga conocimiento, según proceda, para la presentación de quejas, querrelas o recibir atención integral con perspectiva de género.

Artículo 27. En todo caso, los Comités coadyuvarán con el Instituto de las Mujeres del Estado en salvaguardar los derechos humanos de la persona quejosa y de la persona probable responsable por casos de acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 28. El Comité coadyuvará con las autoridades administrativas, laborales, penales o civiles, o de cualquier otra naturaleza, en la entrega de la información que coadyuve a la atención integral con perspectiva de género o a la investigación de los hechos.

Artículo 29. El incumplimiento de los presentes Lineamientos, dará lugar a las sanciones establecidas por las leyes aplicables.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal proveerán lo conducente para la operación y funcionamiento de sus respectivos Comités.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

DADO EN EL PALACIO DE GOBIERNO, SEDE DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO A LOS TRECE DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

ALEJANDRO LEAL TOVÍAS
(RÚBRICA)

LA DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO DE LAS MUJERES

ERIKA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ
(RÚBRICA)