

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DISTINTIVO POR LA IGUALDAD Y BIENESTAR LABORAL

MAESTRA MÓNICA CHÁVEZ DURÁN, TITULAR DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, EN EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 1, 4, 23 FRACCIÓN XV, 52 Y 53 FRACCIONES V, VII, Y XXIX, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO; 1, 6 Y 7 FRACCIONES I, XX Y XXXIII, DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La autonomía es un componente necesario para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2011), "la autonomía es la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, para poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles, así mismo agrupa la autonomía de las mujeres en tres dimensiones: autonomía económica, física y toma de decisiones, interrelacionándose entre ellas".

Por tanto, la autonomía económica se vincula con la posibilidad de controlar los activos y recursos; la autonomía física refiere a la capacidad de decidir libremente acerca del control de su cuerpo, la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencias; y la autonomía en la toma de decisiones, la cual impacta en la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, sus familias, sus comunidades y la sociedad en conjunto.

Otro dato importante para analizar la evolución de la autonomía económica de las mujeres y de la igualdad laboral es el *Índice Global de la Brecha de Género 2022*, del Foro Económico Mundial, el cual situó a México en el lugar 31 de 146 países; sin embargo, si se considera únicamente el indicador de participación económica de las mujeres, este desciende hasta el lugar 113.

De acuerdo con el *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2023)*, las brechas de género en la fuerza laboral son impulsadas y ejecutadas por diversos factores, incluidas las barreras estructurales, la transformación socioeconómica y tecnológica, así como las crisis sanitarias y económicas de los últimos años. Las desigualdades tanto en la distribución del trabajo no remunerado al interior de los hogares, la falta de un trabajo remunerado y la administración de los recursos, limitan la autonomía económica de las mujeres y la toma de decisiones en otros ámbitos de su vida.

Conforme a los datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, del *Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023)*, en el tercer trimestre del 2023, la Población Económicamente Activa (PEA) del país fue de 61 millones de personas, la fuerza laboral ocupada alcanzó los 59.2 millones de personas, siendo el 40.6% mujeres y 59.4% hombres. En el Estado de México, la PEA fue de 8.34 millones de personas, la fuerza laboral ocupada alcanzó los 8 millones de personas, convirtiéndose en 41.1% mujeres y 58.9% hombres. Además, dicha encuesta señala que en la entidad el salario mensual de las mujeres en la economía formal es de \$3,510 pesos mexicanos contra el salario mensual de los hombres de \$4,740 pesos mexicanos; en contraste al salario promedio mensual a nivel nacional de \$6,240 pesos mexicanos para los hombres y \$4,940 pesos mexicanos para las mujeres.

Asimismo, la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021)*, reportó que en el Estado de México el 27.1% de las mujeres mayores de 15 años han vivido violencia económica, patrimonial y/o discriminación a lo largo de su vida, dicho dato es similar al porcentaje nacional de 27.4%. La ENDIREH también señala que el 29.3% de las mujeres, ha vivido violencia laboral en la entidad, sobrepasando la cifra nacional con 27.9%. Del porcentaje de mujeres que han sufrido violencia en el ámbito laboral, el 14% ha sufrido violencia psicológica, 17.3% física y/o

sexual y 17% discriminación; reportando que sus principales agresores son las personas compañeras de trabajo.

Otras cifras destacan que a nivel estatal el 12.4% de las mujeres de 15 años y más, han tenido menos oportunidades que los hombres para ascender en el ámbito laboral; el 11.8% han recibido un menor salario al realizar las mismas labores y ocupar el mismo puesto que los hombres; al 7.2% le han impedido o limitado realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para ellos. Además, el 23.7% de las mujeres asalariadas experimentó una situación de discriminación laboral por razones de género; de las mujeres que vivieron violencia en el ámbito laboral solo el 6.9% solicitó apoyo, información o levantó una queja o denuncia (ENDIREH, 2021).

De este modo se identifica que la falta de oportunidades, la discriminación y la violencia laboral conduce a las mujeres a autoemplearse o a emprender un negocio, de ahí, el 29.2% de las mujeres en la fuerza laboral han reportado en el tercer trimestre del 2023 que lo hacen de manera informal.

Como referente internacional, se cuenta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La *Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*, denota en su artículo 11º que, “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

En el marco nacional, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, señala en el artículo 1º que: “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga el objetivo de anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”, mientras que en el artículo 123º indica que, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley”.

Los artículos señalados se incluyen de igual manera en el artículo 2º de la *Ley Federal del Trabajo (LFT)*, añadiendo que, “la igualdad sustantiva se logra al eliminar 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 y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.

En el mismo sentido, el Capítulo II de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*, define la violencia laboral y sus expresiones tales como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, acoso y hostigamiento sexual y todo tipo de discriminación por condición de género. Del mismo modo, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (LAMVLVEM)*, señala en su artículo 13, que, “el Gobierno estatal y municipal en el marco de sus respectivas competencias considerarán el establecimiento de las políticas de gobierno que garanticen el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia de género en sus relaciones laborales o de docencia, y se deberán crear mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos”, mismo que se refiere en el artículo 30 de la *Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México*.

Así, en 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el INMUJERES y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), sumaron esfuerzos con el objetivo de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres; lo que derivó en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, la cual armoniza con la normativa nacional e internacional vigente en la materia, estableciendo los requisitos para que los centros de

trabajo públicos, privados y sociales, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan al desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Además, derivado de la pandemia de la COVID-19, se puso de manifiesto que los impactos diferenciados en las mujeres y las afectaciones que han vivido podrían retroceder los avances en materia de derechos humanos e igualdad de género, concretamente, en el ámbito laboral. Por ello, desde 2020, el llamado es a trabajar y unirse a los esfuerzos por cerrar las brechas de género y realizar una inversión en las siguientes áreas: nivel educativo, inclusión financiera y digital, protección legal y trabajo de cuidado no remunerado (ONU Mujeres, 2020).

En razón de lo anterior, se generan los presentes Lineamientos para la Operación, Organización y Funcionamiento del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, creados ante la necesidad de impulsar acciones que se ejecuten de manera justa, honesta, transparente, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, que respondan a las necesidades reales de la ciudadanía, alineadas a los organismos internacionales y al marco jurídico nacional y estatal vigentes en materia de igualdad laboral, inclusión laboral y no discriminación; en virtud de lo cual se amplían los alcances del programa denominado “Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral”, los beneficios del mismo y la implementación de una evaluación que reconoce el impacto positivo de las buenas prácticas en los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres trabajadoras.

Así, los presentes Lineamientos enuncian mecanismos de acción que incentivan a los centros de trabajo a implementar buenas prácticas en materia de igualdad laboral, incidiendo en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, contribuyendo a la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial; visibilizando el trabajo e innovación de las mujeres trabajadoras, impulsando su ascenso a puestos de toma de decisiones, que sensibilicen sobre la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, así como la creación de espacios laborales libres de violencias y discriminación.

Este documento sustituye a los Lineamientos de Operación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral y los Lineamientos para la Operación y Funcionamiento del Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, publicados en fecha 6 de diciembre de 2022 en el periódico oficial “Gaceta de Gobierno” del Estado de México, mismos que regulaban el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, que era un reconocimiento que otorgaba el Gobierno del Estado de México, a través de la Secretaría de las Mujeres, en colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo, durante la administración 2017-2023.

Una vez publicados los presentes Lineamientos, se observarán las disposiciones para los centros de trabajo que implementan buenas prácticas en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres; definiendo la convocatoria y la operación del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, dejando sin efecto las disposiciones mencionadas anteriormente.

En razón de lo anterior se expiden los siguientes:

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DISTINTIVO POR LA IGUALDAD Y BIENESTAR LABORAL

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer el procedimiento para la expedición y otorgamiento del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral.

Artículo 2. La promoción e instrumentación del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral estará a cargo de la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo del Estado de México.

Artículo 3. Para efectos de los presentes lineamientos, se entenderá por:

- I. **Accesibilidad universal:** condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
- II. **Acoso sexual:** 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.
- III. **Autocuidado:** es la capacidad de las personas de promover su salud, prevenir enfermedades y hacerles frente con o sin el apoyo de profesionales.
- IV. **Autonomía:** capacidad de tomar libremente las decisiones que impactan en la vida de las personas en condiciones de igualdad. Para el logro de la autonomía se requiere, entre otras condiciones, una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la participación plena en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida pública y política, y el acceso a ingresos, propiedad y tiempo, sobre la base de una cultura libre de patrones patriarcales y de discriminación.
- V. **Autonomía económica:** capacidad de las mujeres de acceder y controlar recursos como los ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo. Considera el trabajo remunerado y no remunerado, y el impacto de su distribución desigual entre mujeres y hombres.
- VI. **Autonomía en la toma de decisiones:** plena participación de las mujeres, adolescentes y niñas en igualdad de condiciones en los distintos ámbitos de la vida pública y política.
- VII. **Autonomía física:** capacidad de las mujeres, adolescentes y niñas en su diversidad, de tener el control sobre su cuerpo, vivir una vida libre de discriminación y de prácticas nocivas y ejercer sus derechos sexuales y reproductivos en condiciones adecuadas para ello. A partir del cuidado y bienestar personal, así como el derecho pleno al deporte y actividades físicas que promuevan la salud y desarrollo de las personas en comunidades.
- VIII. **Bienestar laboral:** estado de satisfacción que logran las mujeres en su desempeño laboral en el ejercicio de sus funciones, es producto de un ambiente laboral sano y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en el bienestar familiar y social.
- IX. **Brecha de género:** forma de representar la disparidad entre mujeres y hombres en cuanto a derechos, recursos y oportunidades.
- X. **Brecha salarial de género:** diferencia entre la mediana de los ingresos de mujeres y hombres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres.
- XI. **Buenas prácticas:** acciones que aplican los centros de trabajo a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional de las mujeres y corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar.
- XII. **Centros de trabajo:** aquellas filiales, sucursales, plantas, instalaciones de empresas del sector privado, organizaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil y organismos educativos que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal formalmente establecida en el Estado de México.
- XIII. **Clima laboral:** entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar al personal o afectar su desempeño.
- XIV. **Comité de Evaluación:** Comité de Evaluación del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, integrado por la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo del Estado de México, además de instancias invitadas, quienes serán designadas previamente por las personas titulares de las secretarías y notificadas mediante oficio.
- XV. **Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral:** línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres.
- XVI. **Derechos humanos:** conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de las personas.

- XVII. **Discriminación:** distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- XVIII. **Discriminación laboral:** distinción entre el personal 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.
- XIX. **Distintivo:** Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral.
- XX. **Empoderamiento de las mujeres:** proceso personal por el cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.
- XXI. **Estereotipo de género:** ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí, que al asignarnos una u otra, reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.
- XXII. **Evidencias electivas:** documentación que el centro de trabajo deberá acreditar para obtener alguno de los dos niveles del Distintivo: nivel 1 “Cihuatl” (mujer en Náhuatl) obteniendo un porcentaje mínimo de 60% y máximo 79% o nivel 2 “Tequitl” (trabajo en Náhuatl) con un porcentaje mínimo de 80% y máximo 100%. En conjunto, el Distintivo fomenta el derecho al trabajo de las mujeres, como un derecho inalienable de todo ser humano.
- XXIII. **Evidencias obligatorias:** documentación que acredita el cumplimiento de los requisitos indispensables para participar por alguno de los dos niveles del Distintivo, cuyo porcentaje mínimo será del 70%.
- XXIV. **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.
- XXV. **Hostigamiento sexual:** ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolares. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XXVI. **Igualdad laboral entre mujeres y hombres:** 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 la 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.
- XXVII. **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.
- XXVIII. **Inclusión laboral:** aquella que permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.
- XXIX. **Lenguaje accesible:** es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndolo claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- XXX. **Lenguaje inclusivo:** modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad

a quienes de ella participan. De este modo se busca forjar una sociedad integrada que promueva en todo momento la igualdad entre la humanidad.

- XXXI. **Trabajo decente:** trabajo productivo de las mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- XXXII. **Personas en situación de vulnerabilidad:** personas que padecen una serie de desventajas derivadas de un conjunto de factores sociales y de características jurídicas, personales y culturales.
- XXXIII. **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.
- XXXIV. **Violencia:** cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- XXXV. **Violencia de género:** actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.
- XXXVI. **Violencia económica:** forma de control en contra de las mujeres; se muestra a través de la agresión producida por la persona que ostenta el dominio económico, la manipulación para gestionar los gastos o la privación de recursos, lo que induce al aislamiento y la angustia por la satisfacción de las necesidades personales y/o familiares.
- XXXVII. **Violencia laboral y docente:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- XXXVIII. **Violencia patrimonial:** tipo de violencia referente a un acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- XXXIX. **Violencia psicológica:** tipo de violencia referente a un acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- XL. **Violencia sexual:** cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- XLI. **Visitas amigables:** visitas a los centros de trabajo por parte del Comité de Evaluación para corroborar la implementación de buenas prácticas y emitir recomendaciones de mejora.

CAPÍTULO II

Del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral

Artículo 4. El Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral es un reconocimiento que otorga el Gobierno del Estado de México, a través de la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo a centros de trabajo, empresas del sector privado, organizaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil y organismos educativos que implementan buenas prácticas en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres, y contribuyen a la creación de espacios libres de violencias y discriminación; es de carácter gratuito y de participación voluntaria.

Artículo 5. Objetivo general: Incidir en la mejora de la vida de las mujeres trabajadoras reconociendo a los centros de trabajo establecidos en el Estado de México que implementan

buenas prácticas en materia de igualdad laboral y contribuyen a la creación de espacios libres de violencias y discriminación.

Artículo 6. Objetivos específicos:

- I. Contribuir a la igualdad de oportunidades laborales y a la reducción de la brecha salarial de las mujeres del Estado de México.
- II. Implementar mecanismos de inclusión laboral para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- III. Visibilizar el trabajo de las mujeres e impulsar el ascenso de mujeres a puestos de toma de decisiones.
- IV. Contribuir al empoderamiento y desarrollo personal de las mujeres trabajadoras.
- V. Generar acciones que faciliten la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar, fortaleciendo la calidad de vida de las mujeres.
- VI. Promover la implementación de protocolos de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.
- VII. Fomentar el autocuidado y la salud del personal.

CAPÍTULO III De las instancias participantes

Artículo 7. Podrán participar centros de trabajo establecidos en el Estado de México pertenecientes a:

- I. Empresas del sector privado,
- II. Organizaciones sindicales,
- III. Organizaciones de la sociedad civil,
- IV. Organismos educativos de nivel medio superior y superior, públicos y privados.

CAPÍTULO IV De las fases del Distintivo

Artículo 8. Las fases del proceso para otorgar el Distintivo, serán:

I. Publicación de convocatoria.

La convocatoria se publicará en la página oficial de las Secretarías que integran el Comité de Evaluación.

II. Asesorías de orientación

A los centros de trabajo interesados se les brindará asesorías de orientación de manera opcional, para realizar su registro en línea y elaborar su carpeta de evidencias.

El centro de trabajo podrá solicitar asesorías presenciales o virtuales a través de los medios indicados en la convocatoria vigente, donde se agendará fecha y hora para llevar a cabo dicha actividad.

III. Registro en línea y envío de evidencias.

Los centros de trabajo realizarán su registro, en la plataforma oficial del Distintivo, donde adjuntarán sus evidencias de manera digital.

IV. Revisión y conteo de registros en línea

La Secretaría de las Mujeres revisará y contabilizará los registros de la plataforma y presentará el listado de los centros de trabajo participantes al Comité de Evaluación para su aprobación en Sesión Ordinaria.

V. Revisión y evaluación de evidencias

Una vez aprobado el listado de los centros de trabajo participantes, el Comité de Evaluación:

- I. Revisará los documentos y evidencias con base en las actas de evaluación (anexo 2 y 3) en la plataforma.
- II. En caso de dudas o aclaraciones el Comité de Evaluación realizará una breve entrevista con la persona enlace del centro de trabajo.
- III. Revisará el Acta de Evaluación correspondiente con la calificación.

VI. Dictaminación por parte del Comité de Evaluación

El Comité de Evaluación ponderará los porcentajes alcanzados en cada rubro de las evidencias obligatorias y de las evidencias electivas, para formular el Dictamen de Resultados de cada centro de trabajo.

Asimismo, aprobará los dictámenes de resultados y la lista con los centros de trabajo que obtuvieron calificación aprobatoria para recibir alguno de los dos niveles del Distintivo.

VII. Publicación de los resultados

El listado de los centros de trabajo que resulten acreedores a alguno de los dos niveles del Distintivo, será publicado en las páginas y redes oficiales de la Secretaría de las Mujeres, Secretaría del Trabajo y Secretaría de Desarrollo Económico; así mismo, se les contactará vía correo electrónico para informarles del resultado.

VIII. Entrega del Distintivo

Se llevará a cabo una ceremonia a fin de entregar el Distintivo a una persona representante del centro de trabajo.

IX. Seguimiento

- a) Durante el año de vigencia del Distintivo, se realizarán foros, mesas de trabajo y capacitaciones en materia laboral con perspectiva de género, organizadas por alguna de las instancias del Comité de Evaluación, con el objetivo de intercambiar las buenas prácticas por las que el centro de trabajo fue galardonado.
- b) Se realizarán visitas amigables una vez al año a los centros de trabajo de manera aleatoria para corroborar de la implementación de buenas prácticas y emitir recomendaciones de mejora.
- c) Se realizarán proyectos de colaboración entre el centro de trabajo y la Secretaría de las Mujeres, para el beneficio de las mujeres, adolescentes y niñas del Estado de México.

CAPÍTULO V De los requisitos

Artículo 9. Para participar por alguno de los dos niveles del Distintivo, los centros de trabajo deben cumplir con lo siguiente:

- I. Cumplir con los requisitos que resulten aplicables en el anexo 2, con antigüedad máxima de 12 meses al momento de la postulación para el Distintivo.
- II. Cumplir con el registro en línea y generar la cédula correspondiente.

- III. Adjuntar en el apartado indicado la documentación de las evidencias -en idioma español-, en formato PDF. No se aceptarán documentos rotos, enmendados, tachados o pixelados.
- IV. Anexar la información únicamente de la plantilla de personal en el centro de trabajo que esté participando.
- V. Registrar su participación por cada centro de trabajo, independientemente del corporativo al que pudieran pertenecer. Si el centro de trabajo es acreedor al Distintivo, éste sólo permanecerá en las instalaciones que fueron registradas.
- VI. Cada política, programa, proceso, modelo, protocolo o acción deberá estar vigente al momento de participar por la obtención del Distintivo.

En caso de ser necesario, el Comité de Evaluación podrá solicitar información o documentación adicional a los centros de trabajo registrados, a fin de dar cumplimiento a los objetivos de estos Lineamientos.

CAPÍTULO VI **Del registro**

Artículo 10. Una vez publicada la convocatoria, los centros de trabajo interesados en obtener el Distintivo deberán realizar su registro en la página web <https://distintivoempresas.semujeres.edomex.gob.mx/Login.aspx> con la siguiente información:

- I. Nombre de la razón social
- II. Nombre del centro de trabajo participante
- III. Señalar si se trata de:
 - a) Empresa del sector privado
 - b) Organización sindical
 - c) Organización de la sociedad civil
 - d) Organismo educativo de nivel medio superior y superior
- IV. Tamaño del centro de trabajo
 - a) Micro (hasta 10 personas en su plantilla)
 - b) Pequeña (de 11 a 50 personas en su plantilla)
 - c) Mediana (de 51 a 250 personas en su plantilla)
 - d) Grande (más de 250 personas en su plantilla)
- V. Dirección (con municipio dentro del Estado de México)
- VI. Registro Federal del Contribuyente (RFC)
- VII. Datos de contacto:
 - a) Nombre de la persona de la máxima autoridad del centro de trabajo
 - Correo electrónico
 - Número telefónico (laboral)
 - b) Nombre de la persona que dará seguimiento al Distintivo
 - Correo electrónico
 - Número telefónico (laboral y personal)

Artículo 11. El centro de trabajo deberá adjuntar de manera obligatoria a su registro en línea en formato PDF, no mayor a 5 Mb, digitalizada a 150 dpi's (por documento) y con máximo 15 caracteres para el título del archivo, la siguiente documentación:

- I. Identificación oficial con fotografía de la persona de máxima autoridad o representante legal del centro de trabajo.
- II. Identificación oficial con fotografía de la persona designada para realizar el seguimiento del registro de participación.
- III. Constancia de Situación Fiscal con la razón social y el domicilio fiscal vigentes.
- IV. Acta Constitutiva, en el caso de empresas; carta patronal, o bien, documento oficial que acredite el registro formal de la institución, en el caso de organizaciones sindicales y de organismos de educación superior.
- V. Declaratoria: la máxima autoridad o representante legal del centro de trabajo deberá enviar una declaratoria, bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra en ningún proceso de

demanda, denuncia, queja o reclamación de violación a los derechos laborales de las trabajadoras ante alguna autoridad competente, o que, en caso de existir, la denunciante ha sido debidamente acompañada y atendida, o canalizada, así mismo otorgar su autorización para la difusión de las buenas prácticas como parte de los trabajos de seguimiento del Distintivo (Anexo 1).

Artículo 12. El centro de trabajo deberá adjuntar de manera obligatoria a su registro en línea en formato PDF, no mayor a 5 Mb, digitalizada a 150 dpi's (por documento) y con máximo 15 caracteres para el título del archivo, las evidencias obligatorias referidas en el anexo 2 para participar por el Distintivo; y adjuntar las evidencias electivas referidas en el anexo 3 para participar por uno de los niveles del Distintivo.

CAPÍTULO VII **De la confirmación de registro**

Artículo 13. Una vez concluido el proceso de registro y envío de las evidencias, la Dirección General de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres que fungirá como Secretaria Técnica del Comité de Evaluación, informará a los centros de trabajo vía correo electrónico, el número de folio asignado, el cual contendrá la fecha y hora para la entrevista de evaluación.

CAPÍTULO VIII **De la Evaluación**

Artículo 14. Para garantizar la imparcialidad al otorgar el Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, la evaluación y dictaminación se llevará a cabo a través de un Comité de Evaluación.

Artículo 15. Las personas integrantes del Comité de Evaluación no recibirán remuneración alguna por el trabajo que realicen y su cargo será honorífico.

Artículo 16. El Comité de Evaluación dictaminará los expedientes de los centros de trabajo participantes y emitirá la resolución correspondiente; en esta se incluirán las recomendaciones y sugerencias en materia de igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres que considere pertinentes, para que sean atendidas, además del promedio ponderado de los elementos establecidos para obtener el Distintivo. La notificación de dicho Dictamen será realizada por la Secretaría de las Mujeres de acuerdo con la convocatoria vigente.

Artículo 17. Para otorgar el Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, el Comité de Evaluación se apegará a lo siguiente:

- I. El centro de trabajo deberá cumplir con todos los requisitos especificados en los Capítulos V y VI (Anexo 2).
- II. Evidencias electivas: una vez que se ha cumplido con las evidencias obligatorias, el centro de trabajo podrá ser acreedor al Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral en los siguientes niveles de acuerdo a su puntuación (Anexo 3):

Nivel	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo
Nivel 1 "Cihuatl"	60 %	79 %
Nivel 2 "Tequitl"	80 %	100 %

Artículo 18. Para fomentar la mejora continua y la realización de medidas de nivelación e implementación de buenas prácticas, el centro de trabajo podrá aspirar al siguiente nivel, registrándose en la convocatoria posterior para la renovación del Distintivo alcanzando la puntuación mínima requerida del siguiente nivel.

Artículo 19. La puntuación obtenida por cada centro de trabajo será para uso exclusivo del Comité de Evaluación y podrá ser solicitada por escrito dirigido al Comité de Evaluación.

Artículo 20. Una vez valorados todos los centros de trabajo, se procederá a la creación del Acta de Dictamen de Resultados (Anexo 4), la cual deberá contener lo siguiente:

- I. Lugar y fecha.
- II. Nombre del centro de trabajo.
- III. Calificación ponderada.
- IV. Nombre y firma de las personas integrantes del Comité de Evaluación.

Artículo 21. El fallo del Comité de Evaluación será definitivo e inapelable.

Artículo 22. Una vez concluido el proceso de dictaminación, la Presidencia y los Vocales darán a conocer los centros de trabajo galardonados y publicarán la información competente en sus páginas y redes sociales oficiales.

CAPÍTULO IX Entrega del Distintivo

Artículo 23. La entrega del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral se realizará en una ceremonia a la cual asistirán las personas titulares y/o representantes del Comité de Evaluación y la persona representante del centro de trabajo galardonado.

Artículo 24. La ceremonia de entrega será organizada por la Dirección General de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres en coordinación con las personas representantes de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Desarrollo Económico.

Artículo 25. El Distintivo será firmado por la Gobernadora Constitucional del Estado de México y será entregado el día de la ceremonia.

CAPÍTULO X Organización y funcionamiento del Comité de Evaluación

Artículo 26. El Comité de Evaluación es un Órgano Colegiado, encargado de evaluar la actividad referente a la obtención del Distintivo, presidido por la Secretaría de las Mujeres, que actuará bajo los principios de justicia, pluralidad, inclusión, austeridad y honestidad.

Artículo 27. Las funciones del Comité de Evaluación serán las siguientes:

- I. Promover el Distintivo en el Estado de México y Municipios.
- II. Revisar y validar la convocatoria del Distintivo.
- III. Revisar las evidencias y emitir la respectiva calificación porcentual.
- IV. Realizar visitas a los centros de trabajo, así como encuestas de medición y entrevistas a trabajadoras del centro de trabajo.
- V. Evaluar las evidencias de los centros de trabajo participantes del Distintivo.
- VI. Presidir las entrevistas de evaluación, en caso de ser necesarias.
- VII. Asistir a la entrega de resultados finales.
- VIII. Elaborar el Acta de Evaluación y el Dictamen de Resultados.
- IX. Llevar a cabo el seguimiento a los centros de trabajo.

Artículo 28. El Comité de Evaluación estará integrado por:

- I. La Presidencia, quien será la persona titular de la Secretaría de las Mujeres.
- II. La Secretaría Técnica, quien será la persona titular de la Dirección General de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres.
- III. Dos vocales, quienes serán:
 - a. La persona titular de la Secretaría de Desarrollo Económico.
 - b. La persona titular de la Secretaría del Trabajo.
- IV. Instancias invitadas.

En caso de no poder asistir a las sesiones del Comité de Evaluación, los integrantes podrán designar a una persona suplente quien deberá tener un nivel jerárquico inmediato inferior.

La Presidencia, la Secretaría Técnica y las Vocalías tendrán derecho a voz y voto.

Las instancias invitadas tendrán derecho a voz.

Artículo 29. Se considerarán como instancias invitadas a aquellas pertenecientes a instituciones y personas especialistas consideradas estratégicas para el desarrollo de los trabajos del Comité de Evaluación, por sus objetivos, experiencia, reconocimiento a su trabajo, contribución e incidencia en la materia.

Serán instancias invitadas quienes así lo consideren pertinente para la evaluación y seguimiento de acuerdo a su área de expertise.

Artículo 30. El Comité de Evaluación sesionará de manera ordinaria tres veces al año y de manera extraordinaria, las veces que se consideren necesarias.

Artículo 31. El Comité de Evaluación podrá sesionar válidamente con la asistencia de la mitad de más uno de sus integrantes, siempre y cuando entre estas se encuentren las personas representantes de la Presidencia y la Secretaría Técnica o las personas que ellas designen.

Artículo 32. Los acuerdos del Comité de Evaluación se tomarán por mayoría o unanimidad de votos de sus integrantes; en caso de empate en las votaciones la Presidencia tendrá voto de calidad.

Artículo 33. El Comité de Evaluación será convocado con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria y dos días en caso de sesión extraordinaria, indicando fecha, lugar, hora, orden del día y, en su caso, la documentación relacionada con los puntos a tratar.

Artículo 34. La Presidencia tendrá las siguientes funciones:

- I. Representar al Comité de Evaluación en las actividades correspondientes al Distintivo.
- II. Coordinar la operación y difusión del Distintivo.
- III. Presidir las sesiones del Comité de Evaluación.
- IV. Validar el Orden del Día que corresponda a cada sesión.
- V. Emitir voto de calidad durante las sesiones en caso de empate.
- VI. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento del objetivo del Comité de Evaluación.

Artículo 35. La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar el Orden del Día de las sesiones y someterlas a validación de la Presidencia.
- II. Enviar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, así como el orden del día a quienes integran el Comité de Evaluación.
- III. Dar seguimiento de los acuerdos, observaciones y recomendaciones que establezca el Comité de Evaluación.
- IV. Dar seguimiento e informar a la Presidencia sobre el avance de los acuerdos convenidos.
- V. Elaborar el esquema de trabajo y presentarlo al Comité de Evaluación para su aprobación y posterior entrega a la Presidencia.
- VI. Supervisar el registro en la plataforma de los centros de trabajo postulados.
- VII. Asesorar a los centros de trabajo para la elaboración de su registro.
- VIII. Recibir, revisar, evaluar y dar seguimiento a los expedientes presentados por los centros de trabajo.
- IX. Elaborar el Acta de Evaluación de los centros de trabajo y presentarla ante el Comité de Evaluación, la cual incluirá los asuntos tratados y los acuerdos emitidos. El proyecto de acta se enviará para su validación a quienes integren el Comité de Evaluación dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de su celebración. El acta será aprobada, durante la sesión correspondiente y deberá ser requisitada por el Comité de Evaluación.

- X. Elaborar las listas de los centros de trabajo registrados y galardonados y el Dictamen de Resultados.
- XI. Participar en las entrevistas realizadas a los centros de trabajo registrados para ser acreedores al Distintivo, en caso de que, en la revisión de evidencias, el Comité de Evaluación tenga dudas.
- XII. Comunicar a los centros de trabajo aprobados y seleccionados la fecha y alcances de la entrevista amigable.
- XIII. Remitir recomendaciones y sugerencias en materia de igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres que considere pertinentes en la resolución del Comité.
- XIV. Elaborar y proporcionar, vía correo, electrónico el logotipo del Distintivo a los centros de trabajo galardonados para su uso en documentos internos, como informes, correos, catálogos de venta, entre otros.
- XV. Atender quejas o denuncias respecto a la evaluación.
- XVI. Participar en las actividades de seguimiento con los centros de trabajo.
- XVII. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento del objetivo del Comité de Evaluación.

Artículo 36. Las Vocalías tendrán las siguientes funciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité de Evaluación.
- II. Aprobar el Orden del Día de las sesiones.
- III. Proponer las modificaciones al Orden del Día y a las actas que consideren pertinentes.
- IV. Participar en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- V. Participar en las entrevistas amigables realizadas a los centros de trabajo registrados para ser acreedores al Distintivo.
- VI. Entregar el formato de evaluación debidamente requisitado.
- VII. Remitir recomendaciones y sugerencias en materia de igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres que considere pertinentes en la resolución del Comité.
- VIII. Revisar, evaluar y dar seguimiento a los expedientes presentados por los centros de trabajo.
- IX. Participar en las actividades de seguimiento con los centros de trabajo.
- X. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento del objetivo del Comité de Evaluación.

Artículo 37. Corresponde a las instancias invitadas:

- I. Asistir a las sesiones del Comité de Evaluación a las que son invitadas.
- II. Revisar y analizar los expedientes presentados por los centros de trabajo.
- III. Proponer a través de la Secretaría Técnica puntos para integrar al Orden del Día.
- IV. Participar en las actividades de seguimiento con los centros de trabajo.
- V. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento del objetivo del Comité de Evaluación.

CAPÍTULO XI

De la vigencia

Artículo 38. El Distintivo es de carácter institucional y tiene vigencia de un año, contado a partir de la fecha en que sea otorgado; por lo tanto, los centros de trabajo podrán publicitarlo durante la vigencia del Distintivo.

CAPÍTULO XII

De las causas de no otorgamiento, cancelación o revocación del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral

Artículo 39. Por determinación del Comité de Evaluación se podrá negar el otorgamiento o revocar el Distintivo, bajo las siguientes causas:

- I. Falsedad en la solicitud de registro o en las declaraciones bajo protesta de decir verdad, descritas en los presentes lineamientos.
- II. Que los centros de trabajo no se sujeten a la calendarización de actividades señaladas en la convocatoria, en lo referente a la entrega de documentos soporte o evidencias, de acuerdo con lo establecido en los presentes lineamientos.

- III. Fusión, quiebra o cierre del centro de trabajo; así como la cancelación de las políticas, programas, procesos, modelos o acciones evaluadas; o bien, cambio de la razón u objeto social.
- IV. No obtener los puntajes obligatorios establecidos en los presentes lineamientos.
- V. Que, durante el periodo de vigencia del Distintivo, se presente alguna queja o caso de acoso, hostigamiento, discriminación o violación a los derechos de las mujeres.

CAPÍTULO XIII

De los derechos y obligaciones de los participantes

Artículo 40. Los centros de trabajo participantes tendrán los siguientes derechos y obligaciones.

- I. Derechos:
 - a) Recibir el documento que lo acredite como centro de trabajo galardonado por el Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, con vigencia de un año.
 - b) Recibir asesorías de orientación una vez durante el proceso de registro, a través de los medios previamente establecidos en la convocatoria vigente.
 - c) Canalización para el asesoramiento de la atención y prevención de las violencias dentro de su centro de trabajo.
- II. Obligaciones:
 - a) Mantener actualizados los datos de las personas designadas como contacto, a través del siguiente correo electrónico: distintivo.semujeres@edomex.gob.mx
 - b) Atender las observaciones o recomendaciones realizadas por el Comité de Evaluación.
 - c) Continuar con la implementación de las políticas, programas, procesos o acciones que lo hicieron acreedor al Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral.
 - d) Difundir el documento institucional que acredite a los centros de trabajo con el Distintivo, no se podrá difundir a nombre de otra filial, sucursal, planta o instalación que no sea la galardonada.
 - e) Garantizar la confidencialidad al personal que presenten quejas y/o denuncias en materia de perspectiva de género, igualdad e inclusión laboral.

CAPÍTULO XIV

De los beneficios

Artículo 41. El Distintivo es de carácter interinstitucional por lo que los beneficios serán de acuerdo a las atribuciones de cada dependencia.

Artículo 42. Los beneficios para los centros de trabajo galardonados serán los siguientes:

- I. Beneficios generales:
 - a. Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales del personal.
 - b. Ser reconocido por las instancias participantes internacionales, federales, estatales y locales, especializadas en la materia.
 - c. Distinguir socialmente por su contribución a la protección de los derechos y oportunidades de las mujeres, adolescentes, niñas y niños.
 - d. Adoptar mayor confianza e interés en el centro de trabajo mejorando su imagen, posicionando su marca y atrayendo talentos.
 - e. Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
 - f. Crear un acervo de buenas prácticas, que sirvan de referencia para lograr la igualdad de género desde lo local.
 - g. Destacar las iniciativas más innovadoras y eficientes, así como fomentar alianzas estratégicas entre el sector privado, social, académico y gubernamental.
- II. Beneficios específicos para Nivel 1 "Cihuatl":

Dependencia	Beneficio
Secretaría de las Mujeres	Capacitaciones en temas de perspectiva de género, igualdad sustantiva, prevención, atención y erradicación de las

	violencias.
Secretaría de Desarrollo Económico	Asesoramiento técnico respecto a sus proyectos de exportación.
	Asesoría y asistencia técnica en materia de desarrollo económico para el establecimiento y desarrollo de empresas.
Secretaría del Trabajo	Auto verificaciones con perspectiva de género, igualdad e inclusión laboral.
Instancias invitadas del Comité de Evaluación	Respaldar el Distintivo a través de publicaciones sobre los centros de trabajo acreedores al Distintivo.
	Firmar la constancia del Distintivo para respaldar el programa.

III. Beneficios específicos para Nivel 2 "Tequitl":

Dependencia	Beneficio
Secretaría de las Mujeres	Asesoría en la elaboración de protocolos, programas, proyectos y campañas en temas de perspectiva de género, igualdad sustantiva, prevención, atención y erradicación de las violencias.
	Capacitaciones en temas de perspectiva de género, igualdad sustantiva, prevención, atención y erradicación de las violencias.
Secretaría de Desarrollo Económico	Expedición del certificado de empresa mexiquense.
	Asesoramiento técnico respecto a sus proyectos de exportación.
	Asesoría y asistencia técnica en materia de desarrollo económico para el establecimiento y desarrollo de empresas.
	Asesoría y asistencia en la operación de proyectos nuevos, ampliaciones o actualizaciones de las empresas.
Secretaría del Trabajo	Auto verificaciones con perspectiva de género, igualdad e inclusión laboral.
	A los centros de trabajo que decidan llevar a cabo auto verificaciones con perspectiva de género, igualdad e inclusión laboral, se les podrá ofrecer el beneficio de no realizar inspecciones de este tipo por un período de un año contado a partir de que la realicen, y siempre y cuando durante dicho período no existan quejas y/o denuncias por parte de su personal.
	Garantizar la confidencialidad al personal que presenten quejas y/o denuncias en materia de perspectiva de género, igualdad e inclusión laboral.
Instancias invitadas del Comité de Evaluación	Respaldar el Distintivo a través de publicaciones sobre los centros de trabajo acreedores al Distintivo.
	Firmar la constancia del Distintivo para respaldar el programa.
	Canalizar y brindar información de sus programas, campañas y servicios a los centros de trabajo y su personal.
	Participación en las actividades de seguimiento como foros, mesas de trabajo, publicaciones, capacitaciones.

Las personas integrantes del Comité de Evaluación serán. el vínculo con otras dependencias que se consideren pertinentes para fortalecer los beneficios.

CAPÍTULO XV De las consideraciones generales

Artículo 43. Cualquier situación no prevista en los presentes lineamientos será resuelta por la Secretaría de las Mujeres o por el Comité de Evaluación del Distintivo.

Artículo 44. Las inconformidades, quejas o denuncias respecto de la operación y entrega del Distintivo deberán enviarse al siguiente correo electrónico: distintivo.semujeres@edomex.gob.mx

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquense los presentes lineamientos en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

SEGUNDO. Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación y estarán vigentes en tanto no se emitan modificaciones.

TERCERO. Se abrogan las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a lo establecido en los presentes lineamientos, por lo que se deja sin efecto la acción “DISTINTIVO NARANJA POR LA IGUALDAD LABORAL 2024”, LA CONVOCATORIA PARA LA OBTENCIÓN DEL “DISTINTIVO NARANJA POR LA IGUALDAD LABORAL 2024”, Y SE ABROGAN LOS LINEAMIENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL “DISTINTIVO NARANJA POR LA IGUALDAD LABORAL” Y LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL “DISTINTIVO NARANJA POR LA IGUALDAD LABORAL”.

MTRA. MÓNICA CHÁVEZ DURÁN.
SECRETARIA DE LAS MUJERES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. - (RÚBRICA).

Dado en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil veinticuatro.

ANEXO 1: DECLARATORIA

(lugar), (día) de (mes) de (año).

Yo (nombre completo de la máxima autoridad o representante legal), bajo protesta de decir verdad declaro que, el centro de trabajo denominado (nombre del centro de trabajo con razón social) no se encuentra en ningún proceso de demanda, denuncia, queja o reclamación de violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras ante alguna autoridad competente. En caso de existir, se adjuntará la evidencia donde la denunciante ha sido debidamente acompañada, atendida y canalizada para garantizar sus derechos laborales.

En caso de que el centro de trabajo que represento sea acreedor a alguno de los dos niveles del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, otorgo mi autorización para la difusión de las buenas prácticas presentadas ante el Comité de Evaluación, sin afectar la privacidad del personal del centro de trabajo, a fin de dar cumplimiento a las actividades de seguimiento y difusión del Distintivo.

Atentamente

(firma)

(Nombre completo)

(Cargo)

**ANEXO 2: ACTA DE EVALUACIÓN
EVIDENCIAS OBLIGATORIAS***

FECHA	
CENTRO DE TRABAJO	
NÚM. DE REGISTRO	
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN	

No.	Rubros	Evidencias	Calificación
1	Política de igualdad laboral, inclusión laboral y no discriminación en el centro de trabajo	<p>Presentar un documento que contemple una política de igualdad y no discriminación, documentada, aprobada y difundida a todo el personal, que incluya el compromiso con todo el personal, e incluya de manera explícita la prohibición de todo tipo de maltrato, violencia y segregación por parte de las autoridades y del personal.</p> <p>Presentar el documento donde se designe a la persona o área responsable de la implementación de la política y los objetivos.</p> <p>Presentar el documento con el plan de trabajo que deberá incluir el diagnóstico, la planeación, las acciones y la verificación de su política.</p>	/40
2	Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral, inclusión laboral y no discriminación	<p>Presentar acta de instalación del Comité, Comisión, Consejo u Órgano, suscrita por la máxima autoridad del centro de trabajo; en esta acta deberá plasmar las responsabilidades de cada integrante.</p> <p>Presentar los lineamientos de operación del Comité, Comisión, Consejo u Órgano.</p>	/30
3	Código de ética o equivalente	Presentar la documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o equivalente que plasme explícitamente la prohibición de todo tipo de discriminación al personal del centro de trabajo y que establezca sanciones explícitas por su incumplimiento.	/15
4	Clima laboral	Presentar documento que acredite la aplicación de un cuestionario de percepción de clima laboral, inclusión laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo.	/15

Los requisitos anteriores derivan de la Norma Mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y de la CEDAW.

Total: /100

*Documentación que acredita el cumplimiento de los requisitos indispensables para participar por alguno de los dos niveles del Distintivo, cuyo porcentaje mínimo será del 70%

**ANEXO 3: ACTA DE EVALUACIÓN
EVIDENCIAS ELECTIVAS***

FECHA	
CENTRO DE TRABAJO	
NÚM. DE REGISTRO	
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN	

No.	Rubros	Evidencias	Calificación
1	Igualdad salarial y de otorgamiento de prestaciones	Presentar documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, como: manuales o documentos de operación, lineamientos, tabuladores o equivalente donde asigne las compensaciones y salarios con base en su desempeño.	/10
		Presentar documentos probatorios como listados de prestaciones de seguridad social del personal, tales como jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como a vacaciones pagadas	
		Presentar listado por salarios y por sexo.	
2	Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación e igualdad de oportunidades	Presentar documento con el proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, que contenga los formatos para entrevistas y/o evaluaciones libres de estereotipos o cualquier tipo de discriminación. Prohibir explícitamente discriminación por motivos de embarazo, estado civil y/o maternidad.	/5
		Presentar documentos con anuncios o vacantes publicadas por el centro de trabajo, libres de estereotipos o cualquier tipo de discriminación.	
		Presentar documento que plasmen de forma explícita la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo, VIH o de discapacidad si es que esta no pone en riesgo su salud al ejecutar las actividades que se le encomienden.	
		Presentar organigrama con puestos de la estructura organizacional sin discriminación, inclusión e igualdad de oportunidades.	
3	Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	Presentar documentos que comprueben que el proceso de acceso y permanencia sea transparente y accesible, libre de estereotipos y no discriminatorio.	/10
		Presentar documento de la convocatoria y resultado de la evaluación del desempeño con información desagregada por sexo.	
		Presentar documentos probatorios de que los procesos anteriores sean difundidos por todo el personal.	
4	Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral, inclusión laboral y no discriminación y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	Presentar documentación de capacitación o adiestramiento libre de estereotipos en las temáticas indicadas en el requisito, así como el registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.	/10
5	Lenguaje incluyente, no sexista y accesible	Presentar documentos, imágenes, fotografías, etcétera, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se hayan utilizado en el centro de trabajo.	/5
6	Espacios que fomentan la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral	Presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	/5
		En su caso, presentar documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería y/o ludoteca, con información desagregada por sexo.	
72	Acciones para la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral	Presentar el informe del uso de medidas de flexibilidad de horarios con información desagregada por sexo.	/20
		Presentar el informe del uso de medidas para el cuidado y corresponsabilidad con información desagregada por sexo, así como entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente.	
		Presentar documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de maternidad y paternidad, las cuales serán con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.	
		Presentar el informe o documento que avale las medidas para el personal que ofrezca cuidados a personas dependientes, desagregada por sexo.	
		Presentar documentos probatorios de otorgamiento de protección especial a las mujeres durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya aprobado puedan resultar perjudiciales para ellas.	

No.	Rubros	Evidencias	Calificación
8	Accesibilidad en los centros de trabajo	Presentar evidencia fotográfica del mobiliario y equipo con accesibilidad para personas con discapacidad, adultas mayores y embarazadas.	/5
		Presentar programa de protección civil que incluya a personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas.	
9	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo	Presentar documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o equivalente, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, así como evidencias de la difusión del documento.	/15
		Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de prácticas discriminatorias y violencia laboral, desagregadas por sexo.	
		Documentos que acrediten la aplicación de procedimientos de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral.	
10	Salud menstrual	Presentar documento que contemple una política de salud menstrual donde se respete el derecho de las personas menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante a disponer de 2 días cada mes con goce de sueldo, así como un otorgar un día al año con goce de sueldo a las mujeres trabajadoras para realizarse estudios de mastografía y citología cervical.	/5
11	Pronunciamiento de Cero Tolerancia	Presentar un documento probatorio de la existencia de un pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra las mujeres.	/5
12	Adicionales	El centro de trabajo cuenta con algún otro Programa(s), política(s), proceso(s), protocolo(s) o acción(es) en materia de igualdad laboral, inclusión laboral y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral. Algunos ejemplos son: La promoción de auto compartido, en el cual el personal con vehículo comparte viaje y reciben subsidio de gasolina; encuestas de repartición de tareas del hogar; programas específicos de acuerdo a la rama del centro de trabajo con el objetivo de inspirar, atraer, involucrar e impulsar a las mujeres; y días extras a los estipulados en la Ley para licencias de maternidad y paternidad y/o teletrabajo los días posteriores.	/5

Total: /100

Los requisitos anteriores derivan de la Norma Mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y de la CEDAW.

*Documentación que el centro de trabajo deberá acreditar para obtener alguno de los dos niveles del Distintivo: nivel 1 "Cihuatl", obteniendo un porcentaje mínimo de 60% y máximo 79% o nivel 2 "Tequitl" con un porcentaje mínimo de 80% y máximo 100%.

ANEXO 4: ACTA DE DICTAMEN DE RESULTADOS

FECHA	
CENTRO DE TRABAJO	
NÚM. DE REGISTRO	
MODALIDAD DE REGISTRO	
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN	

NÚM.	RUBRO	CALIFICACIÓN
1	Evidencias obligatorias	/100
2	Evidencias electivas	/100

Observaciones generales	

Con base en los resultados obtenidos y en apego a lo establecido en la convocatoria y en los lineamientos correspondientes, el Comité de Evaluación acuerda (no procedente o procedente) otorgar el Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral al (nombre del centro de trabajo) con (número de registro) con el (nivel 1 Cihuatl ó 2 Tequitl). Se emite la presente en la ciudad de Toluca, Estado de México a los (días) del (mes) del (año).0

Responsable de la Secretaría de las Mujeres:	(nombre y firma)
Responsable de la Secretaría de Desarrollo Económico:	(nombre y firma)
Responsable de la Secretaría del Trabajo:	(nombre y firma)