

FORMATO AIR EXENCIÓN

Dependencia u Organismo Público Descentralizado: SECRETARÍA DE LAS MUJERES	Título de la propuesta regulatoria: LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DISTINTIVO POR LA IGUALDAD Y BIENESTAR LABORAL
Enlace de Mejora Regulatoria: ALICIA TREJO PATIÑO	Fecha de aprobación por el Comité Interno:
Punto de contacto: Teléfono: (722) 213.89.15 Correo: uippe.semujeres@edomex.gob.mx	
I.-DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS GENERALES DE LA PROPUESTA REGULATORIA	
1.- Explique brevemente en qué consiste la propuesta regulatoria. <p>EN EL MARCO NACIONAL, LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SEÑALA EN EL ARTÍCULO 1° 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 123° 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?".</p> <p>LOS ARTÍCULOS SEÑALADOS SE INCLUYEN DE IGUAL MANERA EN EL ARTÍCULO 2° 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?".</p> <p>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</p>	

SINDICATOS?, MISMO QUE SE REFIERE EN EL ARTÍCULO 30 DE LA LEY 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.

2.- Defina el problema que se pretende solucionar con la propuesta regulatoria.

ESTE INSTRUMENTO PERMITIRÁ RECONOCER 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.

3.- Describa los objetivos generales de la propuesta regulatoria.

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.

II.-IMPACTO DE LA PROPUESTA REGULATORIA

4.- Justifique las razones por las que considera que la propuesta regulatoria no genera costos de cumplimiento para los particulares, independientemente de los beneficios que esta genera.

EN VIRTUD DE QUE ES UN RECONOCIMIENTO QUE SE OTORGA A LOS CENTROS DE TRABAJO, NO GENERA COSTO DE CUMPLIMIENTO PARA LOS PARTICULARES.

5. Indique cuál(es) de las siguientes acciones corresponde(n) a la propuesta regulatoria.	Sí	No
Crea nuevas obligaciones y/o sanciones para los particulares o hace más estrictas las existentes.		X
Modifica o crea trámites que signifiquen mayores cargas administrativas o costos de cumplimiento para los particulares.		X
Reduce o restringe prestaciones o derechos para los particulares.		X
Establece o modifica definiciones, clasificaciones, metodologías, criterios, caracterizaciones o cualquier otro término de referencia, afectando derechos, obligaciones, prestaciones o trámites de los particulares.		X

III.-ANEXOS

6. Enliste las versiones electrónicas de los documentos consultados o elaborados para diseñar la propuesta regulatoria.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER-<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS-<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO-<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO.-<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig154.pdf>

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO-<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig017.pdf>

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES-<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig760.pdf>

