

Manual de la Unidad de Igualdad de Género

del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco



Actualización 2026

ÍNDICE

ÍNDICE	1
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO NORMATIVO	3
III. DISPOSICIONES GENERALES	6
a) Objeto.-	6
b) Ámbitos de aplicación.-	7
c) Definiciones.-	7
IV. DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL	9
a) De la integración de la Unidad de Igualdad de Género.	9
b) De la designación y conducta de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad.	10
c) Operación y funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género.	12
d) De las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género.	14
V. DE LAS FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD	17
a) De las funciones de la Presidencia de la Unidad y Enlace ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.	17
b) De las funciones de la Persona responsable de la Secretaría Técnica.	18
c) De las funciones de las personas integrantes de la Unidad.	19
VI. DE LA INTERPRETACIÓN DEL MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD	19
FIRMA DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	21

I. INTRODUCCIÓN

El presente Manual de la Unidad de Igualdad de Género del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, se modifica con la intención de hacer una actualización al documento previamente establecido el 08 de noviembre de 2022, ya que por Acuerdo Aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria del año 2025 de la Unidad de Igualdad de Género de este Centro, se considera a esta Unidad de Igualdad fungir como Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, y así cumplir con los requisitos señalados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación por perseguir objetivos comunes.

Por lo anterior, en apego al cumplimiento de los nuevos formatos establecidos por la actual administración de este Centro, así como por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, instancia que determina la forma de operación de las Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública del Estado de Jalisco, se determina realizar la actualización correspondiente, para dar el debido cumplimiento a las nuevas disposiciones.

En atención a lo dispuesto por el artículo 32 del Reglamento Interno de este Centro, así como al acuerdo Primero de la Segunda sesión Ordinaria de la Unidad de Igualdad de Género de este Centro, celebrada el pasado 16 de diciembre de 2025 y con el propósito de contextualizar el alcance del presente instrumento, se establece que la Unidad de Igualdad de Género fungirá como órgano consultivo especializado en materia de transversalización de la perspectiva de género y de los derechos humanos. Lo anterior, a fin de asegurar la incorporación e institucionalización de dichos principios en los procesos de toma de decisiones, tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de esta dependencia.

Es preciso señalar que el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación se instaló en este Centro el día 27 de febrero del 2025, debido al seguimiento del proceso para la Certificación de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, obteniendo dicho certificado nivel plata el día 17 de octubre de 2025, con una puntuación de 94 (noventa y cuatro) puntos de los 100 (cien) posibles para esta evaluación.

Considerando estas especificidades y en estricto apego al marco normativo que se detallará a continuación, el presente documento establece las disposiciones que delimitan el proceder de este órgano, con el fin de conferir estructura y solidez a los procesos orientados a la consecución de la igualdad y el respeto irrestricto de los derechos humanos de todas las personas, sin distinción de género.

II. MARCO NORMATIVO

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1° eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas. En su artículo 4° establece la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley, así mismo, en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- b) La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Artículo 17, señala que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural considerando fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, así como apoyar a la

transversalidad previendo el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; fomente la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; y que se establezcan medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

- c) La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, menciona en su artículo 2 que las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, a través de acciones reforzadas de protección de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.
- d) La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco (artículo 25, fracción X) mandata a la SISEMH a asegurar, en coordinación con las demás dependencias y entidades de la administración pública estatal, la creación de las Unidades de Igualdad de Género.
- e) Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual se sustenta en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional y tiene la finalidad de fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- f) Acuerdo DIELAG ACU 084/2020 publicado en el Periodico Oficial "El Estado de Jalisco" 49 sección VI, Tomo CCCXCIX, en fecha 31 de diciembre de 2020, el cual instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco para que lleven a cabo

la instalación de las Unidades de Igualdad de Género y los lineamientos para la integración y funcionamiento de las mismas.

- g) Convenios, tratados y recomendaciones internacionales firmadas por el Estado Mexicano;
 - i) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su protocolo facultativo.
 - ii) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
 - iii) Plataforma de Acción Beijing (1995).
- h) Plan Nacional de Desarrollo, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.
- i) Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), obedece a la obligación de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno.
- j) El Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en sus artículos 32 al 35, establece la instalación, integración y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género dentro del Centro, la cual funge como un órgano consultivo especializado en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y de los derechos humanos.

- k) Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, aprobada por la Directora General del Centro, Licenciada Elke Tepper García, la cual promueve la igualdad de oportunidades y el trato digno a todas las personas.

III. DISPOSICIONES GENERALES

a) Objeto.-

Artículo 1. El presente Manual tiene por objeto establecer las disposiciones generales que regulen la transversalización de la perspectiva de género y los derechos humanos, asegurando su institucionalización en la toma de decisiones, tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de esta entidad, con el fin de optimizar las relaciones entre los géneros, el acceso equitativo a oportunidades, la participación en las decisiones estratégicas y la obtención de los beneficios del desarrollo para las mujeres.

Artículo 2. La Unidad de Igualdad de Género ejercerá las funciones de Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, teniendo como propósito supervisar el desarrollo e implementación de las prácticas y actividades derivadas de la operatividad de la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, bajo criterios de objetividad, equidad y confidencialidad. Asimismo, le corresponderá vigilar la aplicación, cumplimiento y evaluación de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando el acceso a oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, y promoviendo un trato digno.

Artículo 3. En lo no previsto por el presente Manual, se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en la Constitución, los tratados internacionales en materia de derechos humanos, la normativa federal y estatal aplicable, así como el Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

b) Ámbitos de aplicación.-

Artículo 4. El presente Manual es de observancia obligatoria para las y los servidores públicos que integran la Unidad de Igualdad, así como para todas las personas adscritas al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

c) Definiciones.-

Artículo 5. Para efectos del presente Manual se entenderá por:

- I. **Centro.-** Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- II. **Comité.-** Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- III. **Enlace.-** Persona Titular de la Dirección General que fungirá como enlace de la Unidad de Igualdad de Género ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- IV. **Igualdad de género.-** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- V. **Igualdad sustantiva.-** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- VI. **Institucionalización de la perspectiva de género.-** Proceso mediante el cual la perspectiva de género se incorpora de manera sistemática y transversal en las políticas, programas, normas, procedimientos y prácticas institucionales, con el objetivo de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como prevenir y eliminar la discriminación y las desigualdades de género.
- VII. **Perspectiva de género.-** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la

discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- VIII. **Secretaría Técnica.-** Persona responsable de brindar apoyo técnico, operativo y de seguimiento al Comité, encargada de la integración de la información, la elaboración de convocatorias, órdenes del día, actas y acuerdos, así como de dar seguimiento a su cumplimiento, conforme a la normativa aplicable.
- IX. **SISEMH.-** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.
- X. **Transversalización de la perspectiva de género.-** Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas.
- XI. **Unidad de Igualdad.-** Unidad de Igualdad de Género del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- XII. **Unidades Administrativas.-** Direcciones que conforman el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- XIII. **Perspectiva de cuidados:** Enfoque analítico y de actuación que reconoce el cuidado como una necesidad universal y un derecho, así como una responsabilidad social compartida entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias. Implica visibilizar, valorar y redistribuir equitativamente el trabajo de cuidados —remunerado y no remunerado—, considerando las desigualdades estructurales, especialmente de género, que inciden en su provisión. Esta perspectiva orienta el diseño de políticas, programas y acciones para garantizar condiciones de igualdad, bienestar y ejercicio pleno de derechos, promoviendo la corresponsabilidad y evitando la sobrecarga desproporcionada en determinados grupos.

IV. DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL

a) De la integración de la Unidad de Igualdad de Género.

Artículo 6. Con base en el artículo 34 del Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, la Unidad de Igualdad de Género de este Centro y así como en su carácter de Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, estarán integrados por las personas que ostenten la titularidad de las siguientes Unidades Administrativas:

- I. Dirección General;
- II. Dirección Jurídica;
- III. Dirección Administrativa;
- IV. Dirección de Conciliadores;
- V. Dirección de Desarrollo Institucional; y
- VI. Dirección de Tecnologías de la Información.

Artículo 7. Las personas Integrantes de la Unidad de Igualdad, tendrán la siguiente representación:

- I. Presidencia de la Unidad de Igualdad: Estará a cargo de la persona titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- II. Enlace ante la SISEMH: Persona titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- III. Secretaría Técnica: Estará a cargo de la persona que se encuentre a cargo de la Dirección de Desarrollo Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- IV. Integrantes: Serán las personas titulares y suplentes, pertenecientes a las distintas áreas de responsabilidad del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Artículo 8. La Unidad de Igualdad podrá contar con personas invitadas, quienes tendrán derecho a voz, y deberán poseer especialización o experiencia en temas de igualdad laboral, perspectiva de género, igualdad sustantiva, violencia laboral y no discriminación, con la finalidad de fortalecer el proceso de toma de decisiones.

b) De la designación y conducta de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad.

Artículo 9. Las personas que integran la Unidad de Igualdad serán designadas por la persona titular de la Dirección General del Centro, mismas que serán notificadas mediante oficio a la SISEMH.

Para la designación como integrante de la Unidad de Igualdad de Género, se requiere ostentar un nivel jerárquico de dirección o jefatura con capacidad de toma de decisiones.

Artículo 10. Las personas suplentes que integren la Unidad de Igualdad serán designadas por las personas titulares, quienes deberán ostentar una jerarquía inmediata inferior a estas y pertenecer a la misma unidad administrativa. Una vez designadas, las personas suplentes quedarán habilitadas con derecho a voz y voto, en caso de inasistencia de las personas titulares a las sesiones.

En la integración de las personas suplentes deberá procurarse el cumplimiento del principio de paridad de género, así como una representación equitativa entre mujeres y hombres, considerando la composición total de participación de diversas áreas de responsabilidad, en apego a lo establecido en la NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de igualdad laboral y no discriminación, por lo que, se procurará que la designación de la persona suplente recaiga preferentemente en una persona de sexo distinto al de la persona titular, a efecto de fortalecer el equilibrio en la representación de género dentro de la Unidad.

Artículo 11. Las personas designadas para integrar la Unidad de Igualdad, en carácter de titulares o suplentes, en el ejercicio de sus atribuciones, deberán sujetar su actuación a las siguientes directrices:

- I. Conducirse con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones;
- II. Garantizar en todo momento la confidencialidad, reserva y protección de los datos personales e información sensible a la que tengan acceso con motivo del ejercicio de sus atribuciones, en términos de la normativa aplicable;
- III. Actuar con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, observando los principios de igualdad sustantiva y no discriminación, absteniéndose de realizar o tolerar conductas que impliquen violencia, acoso, hostigamiento o cualquier otra forma de violencia o de discriminación;
- IV. Aplicar el principio de debida diligencia en la prevención, atención, análisis, seguimiento y, en su caso, canalización de los asuntos competencia de la Unidad de Igualdad;
- V. Garantizar el trato digno, respetuoso e incluyente hacia todas las personas, evitando la reproducción de estereotipos, prejuicios o sesgos que pudieran afectar la objetividad de su actuación;
- VI. Salvaguardar los derechos humanos de todas las personas colaboradoras del Centro, privilegiando la protección más amplia y, en su caso, la atención prioritaria a personas en situación de vulnerabilidad;

- VII. Excusarse de intervenir en aquellos asuntos en los que exista conflicto de interés real, potencial o aparente, en términos de la legislación aplicable;
- VIII. Promover al interior del Centro de Conciliación Laboral una cultura institucional orientada a la prevención, detección y erradicación de la violencia y la discriminación, así como al fortalecimiento de la igualdad sustantiva;
- IX. Mantener una actualización y capacitación permanentes en materia de cuidados, igualdad de género, derechos humanos, prevención de la violencia, y el marco normativo aplicable;
- X. Rendir cuentas respecto del ejercicio de sus atribuciones, conforme a los mecanismos institucionales establecidos.
- XI. Promover la incorporación de la perspectiva de cuidados en las acciones, programas y políticas del Centro, fomentando la corresponsabilidad social y la distribución equitativa de las labores de cuidado, con el propósito de contribuir a su desfeminización y al reconocimiento de su valor social y económico.
- XII. Promover el reconocimiento del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, como un elemento fundamental para el desarrollo social y económico, impulsando acciones que visibilicen su valor y contribuyan a su redistribución equitativa entre mujeres y hombres.
- XIII. Promoción de un entorno institucional que contribuya a la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, a partir de la integración de criterios de flexibilidad, corresponsabilidad y atención a las necesidades de cuidado de las personas servidoras públicas.

c) Operación y funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género.

Artículo 12. La Unidad de Igualdad deberá sesionar dos veces al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria las que se crean pertinentes.

En las sesiones, todas las personas integrantes tendrán derecho a voz y voto, y los acuerdos de la Unidad de Igualdad se tomarán por mayoría de votos; en caso de empate en la votación, la persona que presida la sesión contará con voto de calidad.

Artículo 13. La Secretaría Técnica deberá remitir la convocatoria a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad con una antelación mínima de cinco días hábiles para sesiones ordinarias y de dos días hábiles para sesiones extraordinarias. Dicha convocatoria podrá efectuarse mediante oficio o a través de cualquier medio electrónico, conforme a la Ley, que garantice su recepción, y deberá especificar el tipo y número de sesión, el lugar, la fecha y la hora programada para su celebración, así como adjuntar el orden del día y la documentación de soporte para el análisis previo de los asuntos a considerar durante la sesión.

Artículo 14. De cada sesión se levantará un acta, en la cual se especificarán el lugar, la fecha y la hora de inicio y de término de la sesión, el tipo de sesión, el registro de asistentes, destacando la Dirección a la que representan, el orden del día y su desahogo, la descripción de las intervenciones, los acuerdos adoptados con su respectiva votación, así como la firma autógrafa de quienes asistieron.

Artículo 15. Las sesiones de la Unidad de Igualdad se considerarán legalmente instaladas y válidas con la asistencia de la mitad más una de las personas integrantes, incluyendo la presencia de la persona titular de la Presidencia y de la Secretaría Técnica o su suplencia.

Artículo 16. Las sesiones de la Unidad de Igualdad se celebrarán en las instalaciones del Centro, en cualquiera de sus inmuebles; sin embargo, si la propia Unidad de Igualdad así lo determine, podrán llevarse a cabo de

manera excepcional en una sede distinta.

Dichas sesiones podrán realizarse de manera simultánea en uno o más recintos. Se considerará que una sesión se lleva a cabo en un solo recinto cuando las personas integrantes de la Unidad de Igualdad, así como las personas invitadas, se encuentren presentes físicamente en el lugar especificado en la convocatoria.

Las mismas, podrán efectuarse a través de los sistemas de videoconferencia o telepresencia disponibles en el Centro, cuando quienes integran la Unidad de Igualdad y demás asistentes se ubiquen en dos o más recintos. En el acta de estas sesiones se deberá especificar quiénes asistieron por esta vía; en dicho supuesto, se dejará constancia de su participación en la lista de asistencia, especificando la modalidad, ya sea presencial o virtual. Las personas invitadas suscribirán de igual manera la lista de asistencia.

Asimismo, de manera complementaria, las sesiones podrán celebrarse en su totalidad de forma virtual cuando existan condiciones sanitarias, de emergencia, caso fortuito, fuerza mayor o cualquier otra circunstancia que imposibilite la concurrencia física de la totalidad de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad.

En estos casos, deberá garantizarse la conexión continua, la identificación plena de las personas participantes y la adecuada comunicación en tiempo real durante el desarrollo de la sesión. Las votaciones que se realicen bajo esta modalidad deberán ser de carácter nominal y emitirse de manera visible frente a cámara, dejando constancia de ello en el acta correspondiente. Asimismo, se deberán implementar los mecanismos necesarios para asegurar la validez, autenticidad y certeza de las decisiones adoptadas.

Artículo 17. Los acuerdos generados de las sesiones de la Unidad de Igualdad serán de observancia obligatoria para las Unidades Administrativas, y la notificación de su adopción, así como la especificación

de la persona responsable del asunto de que se trate, corresponderá a la persona titular de la Secretaría Técnica.

Artículo 18. Las personas integrantes podrán solicitar en cualquier momento, a través de la Secretaría Técnica, la convocatoria a sesión para tratar asuntos que, por su importancia, así lo requieran.

d) De las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género.

Artículo 19. Corresponderá a la Unidad de Igualdad desempeñar las siguientes atribuciones:

- I. Ser órgano especializado en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y derechos humanos;
- II. Adoptar e implementar medidas de cultura institucional para la mejora del clima laboral en el Organismo;
- III. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las políticas, programas, planes y presupuesto del Organismo, así como dar seguimiento y monitoreo a su implementación;
- IV. Fungir como vínculo con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el cumplimiento de las líneas estratégicas, ejes de trabajo y funciones contenidas en los lineamientos y sus planes de trabajo;
- V. Ser vínculo con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para promover acciones en materia de igualdad;
- VI. Adoptar e implementar el Programa de Cultura Institucional al interior del Organismo, así como monitorear su funcionamiento;
- VII. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género al interior del Organismo;
- VIII. Orientar y canalizar al personal del Organismo con las autoridades competentes en casos de acoso y hostigamiento sexual laboral al interior de la misma;

- IX. Dar seguimiento a la política interna de promoción de igualdad de género, de inclusión y no discriminación;
- X. Fomentar que la construcción de indicadores del Organismo sea con perspectiva de género;
- XI. Promover la desagregación de datos estadísticos por sexo, grupo etario, municipio de procedencia, origen étnico, personas con discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil;
- XII. Asegurar que la comunicación institucional, tanto interna como externa, sea incluyente, universal y no sexista;
- XIII. Difundir el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco con el personal del Organismo; y
- XIV. Las demás que se le deriven de las leyes, reglamentos, acuerdos y convenios de coordinación.

Artículo 19. Por su parte, actuando en calidad de Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, también asumirá las siguientes responsabilidades:

- I. Supervisar la aplicación, cumplimiento y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- II. Garantizar el seguimiento de los asuntos encomendados, dedicando el tiempo y el esfuerzo necesarios. Esto implica recopilar la información pertinente y requerir la colaboración y el apoyo de la Presidencia o la Secretaría Técnica, según se estime conveniente.
- III. Asegurar que las actividades del Comité se lleven a cabo en estricto apego a la normatividad aplicable.
- IV. Participar activamente en las sesiones, emitiendo opiniones y criterios que contribuyan a la adecuada y eficiente toma de decisiones.
- V. Hacer uso responsable de la información a la cual tengan acceso.
- VI. Capacitarse en las materias de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género y de cuidados, sensibilización y respeto a la diversidad, así como, en cualquier otro

tema conexo.

V. DE LAS FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

- a) De las funciones de la Presidencia de la Unidad de Igualdad y Enlace ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Artículo 20. Corresponde a la persona titular de la Dirección General de este Centro, en su carácter de Presidenta o Presidente de la Unidad de Igualdad, el ejercicio de las siguientes funciones:

- I. Ser enlace ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- II. Presidir y conducir las sesiones de la Unidad de Igualdad;
- III. Formular y someter a la aprobación del Comité el orden del día de la sesión;
- IV. Aprobar las convocatorias para las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- V. Atender el seguimiento y coordinación del cumplimiento de acuerdos y demás actividades que a solicitud de la Unidad de Igualdad se propongan realizar por cada una de las Direcciones;
- VI. Ejercer el voto de calidad en caso de empate en las decisiones de la Unidad de Igualdad;
- VII. Vigilar que no se cometan infracciones o incumplimiento de las Direcciones, Jefaturas y Coordinaciones del Centro a los acuerdos adoptados;
- VIII. Presentar, con la persona Secretaria Técnica, un informe anual de las actividades desarrolladas desde la Unidad de Igualdad que será remitido a la SISEMH;
- IX. Las demás funciones que le sean encomendadas por la Unidad de Igualdad, el presente Manual y las disposiciones normativas aplicables.

b) De las funciones de la Persona responsable de la Secretaría Técnica.

Artículo 21. Son funciones que deberá realizar la persona a cargo de la Secretaría Técnica, Titular de la Dirección de Desarrollo Institucional del Centro:

- I. Emitir y notificar las convocatorias a las sesiones ordinarias con 5 días hábiles de anticipación y extraordinarias con 2 dos días hábiles de anticipación, además, la información y documentación necesaria para la adecuada toma de decisiones en las sesiones, lo anterior, previo acuerdo con la persona responsable de la Presidencia de la Unidad de Igualdad;
- II. Confirmar recepción de la convocatoria, y asistencia de integrantes o suplentes de la Unidad de Igualdad;
- III. Formular el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias, previo acuerdo con la persona responsable de la Presidencia de la Unidad de Igualdad;
- IV. Integrar la información que se presentará en las sesiones de la Unidad de Igualdad;
- V. Tomar asistencia y declarar quórum para sesionar;
- VI. Levantar actas de sesiones en un plazo de 15 días hábiles y enviar a sus integrantes para firma;
- VII. Solicitar a quienes integran la Unidad de Igualdad, la información necesaria para la elaboración del informe anual de actividades;
- VIII. Recibir de quienes integran la Unidad de Igualdad las propuestas de temas a tratar en sesiones ordinarias como extraordinarias, las cuales serán tomadas en cuenta en la siguiente sesión.
- IX. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos adoptados en las sesiones del Comité, así como del Programa de Trabajo validado, verificando su implementación y resultados.
- X. Las demás que le encomienden la Unidad de Igualdad, el presente Manual y las demás disposiciones normativas aplicables.

c) De las funciones de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad.

Artículo 22. Son funciones que deberán realizar las personas integrantes la Unidad de Igualdad:

- I. Brindar atención a las acciones que solicite la Unidad de Igualdad, conforme a las sesiones que se lleven a cabo;
- II. Proporcionar la información necesaria para la elaboración del informe anual de actividades de la Unidad de Igualdad de Género, indicando específicamente las acciones y asuntos atendidos en su función como Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación;
- III. Brindar atención y seguimiento a las políticas, programas y acciones que se definan en el Centro en materia de igualdad de género y no discriminación y violencia contra las mujeres y hombres en su Unidad Administrativa;
- IV. Cumplir con los requisitos establecidos en la NMX-R-025-SCFI-2015 que resulten aplicables, de acuerdo con las atribuciones y funciones de cada área, asegurando su correcta implementación, seguimiento y evaluación.
- V. Dar seguimiento puntual a la ejecución de las acciones previstas en el Programa Anual de Trabajo aprobado para el ejercicio correspondiente, proponiendo las medidas necesarias para su adecuada implementación.
- VI. Las demás que le encomienden la Unidad de Igualdad, el presente Manual y las demás disposiciones normativas aplicables.

VI. DE LA INTERPRETACIÓN DEL MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.

Artículo 23. Corresponderá a la Unidad de Igualdad de Género la interpretación del presente Manual de Integración y Funcionamiento de la

Unidad de Igualdad de Género del Centro, para efectos administrativos, así como la resolución de los supuestos no previstos por el mismo.

TRANSITORIO.-

PRIMERO.- El presente Manual entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la Junta de Gobierno, debiendo firmar por todas las personas que lo integran.

SEGUNDO. Publíquese en los medios internos de comunicación del Centro para conocimiento de todo el personal.

FIRMA DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE
IGUALDAD DE GÉNERO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN
LABORAL DEL ESTADO DE JALISCO

Elke Tepper García
Presidenta
Directora General

Claudia Carolina Olivares Álvarez
Secretaria Técnica
Directora de Desarrollo Institucional

Sandra Berenice Sainz Casillas
Integrante Titular
Directora Jurídica

Gilberto Ortega Valdés
Integrante Titular
Director Administrativo

Alma Adriana Pérez Cázares
Integrante Titular
Directora de Conciliadores

Pablo Arturo Rentería Villaseñor
Integrante Titular
Director de Tecnologías de la
Información