



**Lineamientos de operación del  
Comité de Igualdad Laboral  
y No Discriminación del  
Instituto de Elecciones y  
Participación Ciudadana.**

## **ANEXO ÚNICO**

### **ACUERDO IEPC/JGE-A/062/2022**

## **Lineamientos de operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Elecciones y de Participación Ciudadana.**

### **Exposición de motivos**

En México la discriminación<sup>1</sup> sin justificación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política Federal, sin embargo, no deja de ser una realidad que la discriminación sigue estando presente como una de las prácticas socialmente persistentes de forma directa o indirecta dentro de muchos ámbitos, entre ellos, los centros de trabajo.

De conformidad con la ENADIS 2017<sup>2</sup>, 20.2% de la población de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año, los motivos de discriminación que se señalan principalmente son: la forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad y las creencias religiosas. Se señala que la falta de oportunidades de empleo y experiencia son considerados como los principales problemas de las y los jóvenes en México, asimismo que el principal problema percibido por cuatro de cada diez personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo. En esta misma encuesta, en los Resultados por Regiones Geográficas y Zonas Metropolitanas, entre otras percepciones, se refleja que la mayoría de la población en las regiones, manifiesta su inconformidad al anteponer los intereses laborales de personas con alguna discapacidad física, cuando en el país la tasa de desempleo es muy alta.

En este contexto, todo lo registrado sobre salarios diferenciados entre mujeres y hombres, apariencia física, orientación sexual, personas que viven con VIH, personas que profesan una religión distinta a la mayoritaria, color de piel, sexo, género, estado civil o conyugal, embarazo, ser una persona migrante y no contar con documentos legales para trabajar, son solo algunos de los motivos dentro de

---

<sup>1</sup> La discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o menoscabar el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)*

<sup>2</sup> Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017

los centros de trabajo, que pretenden justificar el atropello de los derechos humanos así como la violación del derecho a la no discriminación de todas las personas.

Afortunadamente, a nivel internacional y nacional sigue creciendo el reconocimiento de la necesidad de incorporar principios de igualdad entre mujeres y hombres en los centros laborales con el propósito de eliminar prejuicios y estereotipos discriminatorios en dichos espacios. El mundo va comprendiendo cada vez más que la erradicación de la discriminación en los centros de trabajo se relaciona de manera directa con la necesidad de la justicia social, ya que tanto la mujer como el hombre merecen solidarizarse, convivir, compartir y competir en un ambiente libre de discriminación, tomando en cuenta además las interseccionalidades en las que se pueden encontrar las personas.

En la lucha constante por combatir la discriminación en diversos ámbitos, surge la imperiosa necesidad de crear un amplio cuerpo legal que prevenga, atienda, sancione y erradique cualquier forma de discriminación y/o acoso al interior de los centros de trabajo. Históricamente, el Instituto de Elecciones y de Participación Ciudadana, ha impulsado trabajos para erradicar y/o sancionar cualquier práctica discriminatoria al interior del centro de trabajo, recurriendo a acciones y actividades tales como la emisión de normativa para casos de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual, la operación del otrora Comité para la Atención y Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, la implementación de campañas para prevención de discriminación, violencia laboral, acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral, campañas en favor de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, implementación de capacitaciones con temas tales como “perspectiva de género”, “lenguaje incluyente”, “prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral”, la promoción de procesos de selección, contratación, ascensos e incentivos igualitarios para todas y todos sus colaboradores en función de sus resultados en el trabajo y recientemente la integración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyas actividades se deberán regir por los presentes lineamientos.

## **Capítulo Primero**

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Los presentes lineamientos tienen por objeto regular los procesos de operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Elecciones y de Participación Ciudadana, el cual tendrá la encomienda del desarrollo, implementación y ejecución de buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación.

**Artículo 2.** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación es un órgano operativo, de estudio, investigación, prevención, consulta especializada y seguimiento, que tiene como principal objetivo realizar todas las acciones necesarias para la implementación, certificación y vigencia de esta última conforme lo dispuesto por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia Igualdad Laboral y No Discriminación en este centro de trabajo, así como para la prevención y seguimiento de posibles casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual.

**Artículo 3.** Tratándose de las sesiones del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, los presentes Lineamientos son aplicables y de observancia obligatoria para las personas integrantes, así como para las personas que pudieran ser Invitadas del Comité.

**Artículo 4.** Para los fines de los presentes lineamientos se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas.
- II. **Acoso laboral:** Son actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.
- III. **Acoso discriminatorio:** Son actos o comportamiento en un evento o una serie de ellos que puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición.
- IV. **Código de Ética:** Código de Ética del Instituto de Elecciones y de Participación Ciudadana.
- V. **Conflicto de interés:** Situación que confronta las obligaciones derivadas

del servicio público con intereses privados de las personas funcionarias y que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades

- VI. **Comité:** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto.
- VII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, Impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos, de manera enunciativa más no limitativa: el origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, condición económica, estado de salud o condición jurídica, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación y/o discriminación racial, antisemitismo, y cualquier otra forma de intolerancia.
- VIII. **Igualdad Laboral:** principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la Identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el Idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
- IX. **Instituto:** El Instituto de Elecciones y de Participación Ciudadana.
- X. **Lineamientos:** los presentes Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XI. **Norma:** la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XII. **Ombudsperson:** La Persona Servidora Pública designada por el Comité,

encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.

**Artículo 5.** Las personas integrantes del Comité, en las sesiones en que estas intervengan, tendrán derecho a voz y voto, no así la Secretaría Técnica quien solo tendrá derecho a participar con voz, pero sin voto. En caso de empate la persona presidenta tendrá el voto de calidad.

Para fungir como integrantes suplentes, las personas servidoras públicas, deberán contar con acreditación por escrito de la persona miembro propietaria dirigida a la Secretaría Técnica, por cada sesión en que deba participar; de tal acreditación se dejará constancia en el acta correspondiente. Las personas suplentes asumirán en las sesiones a las que asistan las funciones que corresponden a las propietarias.

Las personas integrantes del Comité tienen nombramiento con carácter honorífico, por lo que no percibirán remuneración alguna en las actividades que desempeñen como integrantes del Comité, comprometiéndose a cumplir cabalmente su encomienda.

Asimismo, para efectos de asesoría y recomendaciones en el ámbito de sus competencias y atribuciones, podrán participar en las sesiones del Comité, como invitadas, las personas consejeras de los casos de hostigamiento y acoso sexuales y las personas asesoras en actos de discriminación, sin que esto sea limitativo para poder incluir a más personas invitadas, de acuerdo con las necesidades del Comité.

Las personas invitadas participarán con voz, pero sin voto.

Cuando la persona titular del órgano interno de control sea convocada, participará en el Comité en calidad de persona asesora de conformidad a sus funciones y atribuciones, tendrán derecho a voz, pero no a voto.

## **Capítulo Segundo**

### **De las funciones y atribuciones del Comité**

**Artículo 6.** El Comité se conformará de la siguiente manera:

- Presidirá la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto
- La persona titular de la Secretaría Administrativa. Vocalía
- La persona titular de la Dirección Ejecutiva Jurídica y de lo Contencioso. Vocalía
- La persona titular de la Unidad Técnica del Servicio Profesional Electoral. Vocalía

- La Secretaría Técnica estará a cargo de la persona titular de la Unidad Técnica de Género y No Discriminación.
- La persona designada como Ombudsperson será una persona designada por el Comité, reconocida por su empatía y trato objetivo dentro del Instituto, que cuente con la capacitación adecuada para brindar atención en primera instancia ante casos de Discriminación, Acoso y/o Hostigamiento Sexual o Laboral.

El Instituto deberá cerciorarse que las personas a quienes se designe para formar parte del Comité, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual o laboral, en caso de que una o más personas titulares de las áreas mencionadas no cumplieran este requisito, se designará a alguna otra persona adscrita a ella.

**Artículo 7.** El Comité tendrá las siguientes funciones:

- I. Fungir como un órgano interno encargado de diseñar, implementar, vigilar y dar seguimiento a las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación en apego los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, así como en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral al interior del Instituto.
- II. Designar a la persona que fungirá como Ombudsperson mediante la propuesta realizada por la/el Consejera/o Presidenta/e emita, de acuerdo a los requisitos previstos en estos lineamientos.
- III. Conducirse conforme al Código de ética de este Instituto.
- IV. Solicitar a las áreas competentes, conforme al Reglamento Interno, la realización de auditorías internas y revisiones de seguimiento y verificación a los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- V. Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir al interior del Instituto.
- VI. Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- VII. Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior del Instituto.
- VIII. Atender las auditorías que se realizan anualmente.

- IX. Fungir como órgano de vigilancia del cumplimiento de las políticas de igualdad, no discriminación y no violencia que se implementen al interior del Instituto.
- X. Evaluar y en su caso emitir observaciones a los documentos y procesos que se emitan al interior del Instituto, vigilando que cumplan con los principios de igualdad y no discriminación.
- XI. Promover estrategias de capacitación, formación y certificación de las personas que orientan, sustancian y resuelven casos hostigamiento y/o acoso sexual o laboral dentro del Instituto.
- XII. Vigilar que la actuación de las autoridades competentes para la Orientación, Atención, Sustanciación y Resolución de los Procedimientos Laborales Sancionadores, incluidos los señalados por hostigamiento y/ o acoso sexual y/o laboral, se conduzcan en apego a los principios y preceptos dispuestos en los Lineamientos para regular la conciliación laboral, el Procedimiento laboral sancionador, y el Recurso de inconformidad del personal de la rama administrativa y los respectivos para el Servicio Profesional Electoral.
- XIII. Los demás que establezca la normativa aplicable.

Para desarrollar estas actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información necesaria para tal efecto.

**Artículo 8.** El Comité deberá sesionar al menos una vez cada trimestre calendario, y de manera extraordinaria cuando las circunstancias así lo ameriten, privilegiando la pronta atención de situaciones que atenten contra la Norma y/o casos de hostigamiento y/o acoso laboral o sexual.

En lo no previsto en los presentes Lineamientos el desarrollo de las sesiones del Comité se regirá por los procedimientos establecidos en el Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones de este Instituto.

**Artículo 9.** En cuanto a la atención y diligencias relativas a los posibles casos que se le presenten, el Comité priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia de las conductas de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.
- b) Igualdad de género.
- c) Confidencialidad.
- d) Presunción de inocencia;



- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- f) Prohibición de represalias.
- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia.
- i) Principio Pro persona.

**Artículo 10.** La Presidencia tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Presidir las reuniones programadas.
- II. Convocar a las reuniones del Comité.
- III. Expedir los nombramientos de las personas integrantes del Comité.
- IV. Realizar acciones de vigilancia para la operación e imparcialidad del Comité.
- V. Representar al Comité en los actos de promoción de este.
- VI. Decidir con el voto de calidad, en caso de empate en las votaciones.
- VII. Supervisar, planear y definir los compromisos para el cumplimiento de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- VIII. Proponer el calendario de sesiones ordinarias de cada ejercicio, el último mes del año a concluir.
- IX. Suscribir las minutas de trabajo del Comité.

**Artículo 11.** La secretaría Técnica tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Preparar la documentación para la realización de las sesiones
- II. Asistir a las sesiones
- III. Enviar por instrucciones de la Presidencia, documentos, invitaciones, convocatorias y demás documentos que sean necesarios para el desarrollo de los trabajos del Comité
- IV. Pasar lista de asistencia al inicio de cada sesión
- V. Verificar el quorum legal y, en su caso, declarar existencia

- VI. Tomar las votaciones y dar cuenta de los resultados de las mismas
- VII. Realizar las gestiones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Comité.
- VIII. Elaborar la minuta de cada sesión
- IX. Resguardar las carpetas de evidencias, minutas de acuerdo y reuniones, y toda la documentación generada en los acuerdos del Comité.
- X. Vigilar el cumplimiento de los Lineamientos de operación del Comité.
- XI. Realizar todo lo pertinente para que cada una de las personas integrantes del Comité, puedan cumplir con estricto apego con las responsabilidades y funciones establecida.
- XII. Remitir a la autoridad correspondiente las quejas presentadas por Incumplimiento a las Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación, para los efectos legales a que haya lugar.
- XIII. Firmar en las actas de sesiones y recabar firmas de las actas de sesiones.
- XIV. Difundir de manera accesible al personal de los órganos administrativos que integran el Instituto el cumplimiento de los requisitos, medidas de nivelación o Inclusión, así como acciones afirmativas.
- XV. Suscribir oficios relativos al cumplimiento de los requerimientos de los Lineamientos, así como aquellos que el Comité y la Presidencia le faculten.
- XVI. Suscribir las minutas de trabajo del Comité.
- XVII. Las demás que le confiera el Comité y la Presidencia.

**Artículo 12** Las personas titulares de las Vocalías tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- II. Cumplir con los acuerdos y compromisos establecidos por el Comité.
- III. Desempeñar de manera profesional y pronta la encomienda que le asigne la presidencia del Comité.

- IV. Proponer asuntos para incluir en el orden del día a la presidencia del Comité a través de la Secretaría Técnica.
- V. Ejecutar las acciones preventivas o correctivas emitidas por la Secretaría Técnica a través de los planes de acciones.
- VI. Firmar las minutas de trabajo del Comité.
- VII. Las demás que el Comité o la Presidencia les confiera.

**Artículo 13.** La persona designada como Ombudsperson tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- III. Apoyar y auxiliar a la persona presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Órgano Interno competente, en la toma de la declaración respectiva;
- IV. Realizar una entrevista a la persona presunta responsable en la narrativa de los hechos;
- V. Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
- VI. Tener acceso a toda la información que obre en los archivos del Instituto, inclusive la clasificada, que sea necesaria para la realización de sus atribuciones.
- VII. Emitir un informe y, en su caso, las recomendaciones para la solución, de los asuntos que sean de su conocimiento.
- VIII. Mediar o conciliar entre las partes involucradas en los asuntos que sean de su conocimiento. En los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, no se admitirá la conciliación.
- IX. Dar seguimiento a la atención de las recomendaciones que emita, cuando estas sean aceptadas por la autoridad de que se trate.

- X. Impulsar acciones de promoción de los derechos humanos entre el personal del Instituto para propiciar cambios para su correcta observancia.
- XI. Informar de manera anual al Pleno de las actividades desarrolladas en el ejercicio de su encargo.
- XII. Suscribir las minutas de trabajo del Comité.
- XIII. Las demás que le confiera el Comité y la Presidencia.

La persona Ombudsperson deberá regirse por los principios objetividad, imparcialidad, autonomía y apartidismo, adicionalmente, deberá observar las siguientes pautas de conducta:

- Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- Brindar información de forma asertiva;
- Actuar con perspectiva de género y visión pluricultural;
- Generar confianza en las personas que expongan la narrativa de los hechos;
- Guardar confidencialidad de lo manifestado por quienes acudan a ella.

**Artículo 14.** Para la designación de la persona Ombudsperson se deberán observar las siguientes reglas:

- a) El/La Consejero/a Presidente/a del Instituto, observando las características establecidas en el artículo 6 de los presentes lineamientos, propondrá al Comité a la persona que considere idónea para ocupar la figura de Ombudsperson.
- b) Una vez recibida la propuesta, el Comité deberá votar para aprobar su nombramiento. Dicha validación deberá ser acordada por la mayoría de sus integrantes.
- c) El presidente del Comité entregará la constancia respectiva

- d) En caso de que la propuesta no sea aprobada, se deberá repetir el procedimiento indicado en el presente artículo, con una nueva persona propuesta.

### **Capítulo Tercero** **De la operación del Comité**

**Artículo 15.** El nombramiento de las personas como integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, estará vigente durante el periodo que ocupen las titularidades o encargarías de los órganos operativos que forman parte del Comité, con excepción de la persona designada como Ombudsperson, quien durará en su encargo dos años.

Las personas integrantes del Comité dejarán de pertenecer al mismo por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Dejar de ocupar la titularidad de las áreas operativas integradas.
- b) Término de la relación laboral con el Instituto.
- c) Renuncia expresa al cargo que le ha sido conferido.
- d) Por determinarse responsable por la comisión de conductas de discriminación y/o hostigamiento y/o acoso laboral.

La persona designada como Ombudsperson podrá terminar de manera anticipada su nombramiento por cualquiera de las causales establecidas en los incisos b), c) y d) del presente artículo.

**Artículo 16.** Las personas integrantes del Comité, suplentes, invitadas y personas asesoras deberán firmar una carta compromiso de confidencialidad con el objetivo de garantizar que la información compartida en las sesiones del Comité, actividades que para efectos del proceso de acreditación, aplicación de los códigos de conducta, lineamientos y demás actos que realice el Comité en aras de lograr la igualdad laboral y no discriminación; que requiera por su naturaleza secreta no sea revelada a terceros.

**Artículo 17.** En caso de que algunas de las personas integrantes del Comité manifieste tener conflicto de intereses para dar seguimiento o conocer de un caso en concreto, deberá excusarse de su participación dentro del mismo.

En caso de no existir manifestación expresa de conflicto de intereses por parte de alguna de las personas integrantes del Comité, pero alguno de los miembros lo

advierte y manifiesta, el Comité ordenará por mayoría de sus integrantes que la persona en conflicto se abstenga de su participación dentro del mismo.

**Artículo 18.** El Comité deberá sesionar de manera ordinaria al menos cuatro veces al año, conforme al artículo 8 de los presentes lineamientos, previa convocatoria emitida por la Presidencia, con al menos 24 horas antes de la sesión, y en casos extraordinarios con al menos 12 horas de anticipación.

**Artículo 19.** Se determinará que hay Quórum cuando haya más de la mitad de las personas integrantes, que se encuentren presentes en la sesión. En caso de las personas suplentes, a excepción de la de Presidencia, no podrán asistir más de tres veces consecutivas a las sesiones en ausencia de la persona titular, con el objetivo de contar con las personas tomadoras de decisiones y responsables directas del tema.

**Artículo 20.** El Comité podrá integrar Subcomités de trabajo con el objetivo de dar cumplimiento a algún requisito en particular de la Norma.

**Artículo 21.** El Comité podrá ser disuelto por los siguientes supuestos:

- I. Que no se cumpla con los objetivos y plazos establecidos en el Plan de Acción.
- II. No se obtenga la certificación en la Norma en igualdad laboral y no discriminación dentro del plazo previsto en el Plan de Acción que en su momento sea presentado por la Secretaría Técnica.
- III. Por decisión del Consejo General del Instituto debidamente justificada.

**Artículo 22.** Son causas para que el nombramiento de las personas Integrantes del Comité quede sin efectos, las siguientes:

- I. Por decisión propia y voluntaria.
  - II. Por incumplimiento a los objetivos establecidos de manera individual.
  - III. Por separación laboral del Instituto.
  - IV. Por tener conductas contrarias a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y a lo establecido en el código de conducta, en esta última se tomará la decisión en una sesión y se dejará asentado en el Acta o minuta de acuerdo.
-

## TRANSITORIOS

**Primero.** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta General Ejecutiva del Instituto.

**Segundo.** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación dará seguimiento a todos los asuntos en trámite que correspondían al Comité para la atención y seguimiento de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral del Instituto.

**Tercero.** Toda normativa que se contraponga con los presentes Lineamientos quedará sin efectos.

**Cuarto.** El Comité está facultado para Interpretarlos, así como para resolver aspectos no contemplados en los mismos

**Quinto.** Publíquese en el Portal de Internet del Instituto.