

SECRETARÍA DE LAS MUJERES***Al margen Escudo del Estado de México.***

LICENCIADA MARTHA HILDA GONZÁLEZ CALDERÓN, TITULAR DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 3, 15, 19, FRACCIÓN XIX Y ARTÍCULO 33, FRACCIONES II, V, VII, IX, XI Y XVII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO Y ARTÍCULO 6, FRACCIONES XIX Y XXVII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES, Y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra las mujeres y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar estas violencias.

Que de acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en el Objetivo 5 denominado Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y el Objetivo 8, Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, los Estados se comprometen a crear los medios necesarios para su implementación, mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de las personas más pobres y vulneradas.

Que en virtud del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.

Que en el segundo párrafo del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) el trabajo digno es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras, donde no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; permite acceder a la seguridad social, percibir un salario remunerado, recibir capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y en el cual existen las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. En el párrafo quinto de este artículo también se señala 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.

Que el artículo 13, fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México señala 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. Que en el artículo 14, fracción II de la misma ley, para efectos del hostigamiento sexual y del acoso sexual se establece que el Gobierno estatal deberá crear mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.

Que en el artículo 30 de la Ley de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, “las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

Que el Plan de Desarrollo del Estado de México (PDEM) 2017-2023 consigna objetivos, estrategias y líneas de acción con el propósito de atender las legítimas demandas de los sectores sociales e imprimir dinamismo y consistencia a la Agenda del Gobierno estatal.

Que el Pilar Económico: Estado de México Competitivo, Productivo e Innovador del PDEM 2017-2023 focaliza su atención en una de las prioridades del gobierno de la entidad, que consistente en acelerar la transformación económica para consolidar la productividad y competitividad, propiciando condiciones para un desarrollo que permita transitar de una economía tradicional a una del conocimiento, mejorar la conectividad entre regiones y ciudades para consolidarse como el centro logístico del país. A su vez, el eje transversal: Igualdad de Género refrenda el compromiso por la defensa de los derechos de las mujeres, al tiempo que promueve políticas con perspectiva de género, de igualdad y equidad en todos los ámbitos de la vida pública y privada de la entidad mexiquense.

Que el Gobierno del Estado de México promueve la igualdad de género, que es una de las prioridades y un eje transversal que impacta en la totalidad de las políticas públicas en favor de las niñas, adolescentes y mujeres.

Que ofrecer y crear igualdad de oportunidades para las mujeres no solo es un acto de justicia que permitirá a las instituciones ser congruentes con los principios que guían su acción, sino que fomentará la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y laboral.

Que, en el primer trimestre de 2022, la población económicamente activa de la entidad fue de 7.96 millones de personas, 39.6% mujeres y 60.4% hombres; el salario promedio mensual para los hombres es de \$4,330 contra \$3,350 de las mujeres; asimismo, de las 280 mil personas trabajadoras que no perciben ingreso, 56% son mujeres y 44% hombres (ENOE, 2022).

Que el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral tiene como objetivo reconocer a las empresas del sector privado, organizaciones sindicales y organismos de educación superior establecidos formalmente en el Estado de México que hayan implementado políticas o acciones para prevenir y erradicar las violencias; así como, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo que, en mérito de lo expuesto y fundado, se expiden los siguientes:

LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL DISTINTIVO NARANJA POR LA IGUALDAD LABORAL

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen el objetivo de establecer el procedimiento para la expedición y otorgamiento del **Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral**.

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

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

- I. **Buenas prácticas:** acciones que aplican los centros de trabajo para mejorar la calidad de lo que hacen 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 familiar.
- II. **Centros de trabajo:** aquellas filiales, sucursales, plantas, instalaciones de empresas del sector privado, organizaciones sindicales y organismos de educación superior que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal formalmente establecidas en el Estado de México.
- III. **Comité de Evaluación:** el Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.
- IV. **Distintivo Naranja:** el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.
- V. **Empoderamiento de las mujeres:** es un proceso personal por el cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación, autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.
- VI. **Gestión de cuidados:** estrategia implementada en los centros de trabajo en favor de las personas trabajadoras que deban proporcionar a una persona dependiente, desde atención médica hasta técnicas de aseo e higiene.
- VII. **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.
- VIII. **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.
- IX. **Inserción y reinserción laboral:** proceso mediante el cual una persona se incorpora por primera vez a las actividades laborales de diversos tipos o cuando vuelve al mercado laboral después de un periodo de inactividad.
- X. **Violencia laboral:** la negativa a contratar o respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el hostigamiento sexual o acoso sexual, la negativa o impedimento para que las mujeres lleven a cabo la lactancia materna y todo tipo de discriminación por condición de género.

CAPÍTULO II Del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral

Artículo 4. El Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral es un reconocimiento que otorga el Gobierno del Estado de México, a través de la Secretaría de las Mujeres y en colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo, a centros de trabajo que implementan buenas prácticas en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres; es de carácter gratuito y de participación voluntaria.

Artículo 5. Objetivo general: reconocer a los centros de trabajo establecidos formalmente en el Estado de México que implementan buenas prácticas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 6. Objetivos específicos:

- I. Promover políticas y mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- II. Coadyuvar a la disminución de la brecha salarial y de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- III. Contribuir al empoderamiento y desarrollo personal de las trabajadoras.
- IV. Motivar la conciliación entre la vida laboral y familiar; así como la gestión de cuidados.
- V. Impulsar la inclusión e inserción laboral de mujeres adultas mayores, con discapacidad, de la diversidad sexual y de género, así como egresadas de Centros Penitenciarios y de Reinserción Social del Estado de México.
- VI. Visibilizar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Artículo 7. El proceso para otorgar el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral consta de publicación de convocatoria, asesorías de orientación, registro en línea, envío de evidencias, revisión, dictaminación por parte del Comité de Evaluación, publicación de los resultados y entrega del Distintivo.

CAPÍTULO III De las instancias participantes

Artículo 8. Podrán participar los siguientes centros de trabajo que están formalmente establecidos y con ámbito de acción en el Estado de México, que instrumentan e implementan buenas prácticas en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres:

- I. **Empresas del sector privado** de cualquier actividad económica y sector.
- II. **Organizaciones sindicales.**
- III. **Organismos de educación superior.**

CAPÍTULO IV De las modalidades

Artículo 9. Los centros de trabajo podrán participar en una o más de las siguientes modalidades del Distintivo Naranja:

- I. **Igualdad laboral.** Implementación de buenas prácticas en favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- II. **Inclusión laboral.** Implementación de buenas prácticas en favor de la incorporación laboral de las mujeres adultas mayores, con discapacidad, o de la diversidad sexual y de género.
- III. **Inserción o reinserción laboral.** Implementación de buenas prácticas en favor de la incorporación laboral de mujeres egresadas de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social del Estado de México.
- IV. **Gestión de cuidados.** Implementación de buenas prácticas en favor del personal que provee cuidados a familiares con alguna enfermedad, discapacidad, personas adultas mayores dependientes o primeras infancias.

CAPÍTULO V De los requisitos

Artículo 10. Para obtener el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, los centros de trabajo interesados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Para la categoría **Igualdad laboral** tener alguna política, programa, proceso, modelo, protocolo o acción en materia de:
 - a) Igualdad laboral y no discriminación.
 - b) Empoderamiento de las mujeres.
- II. Para la categoría **Inclusión laboral** cumplir con lo señalado en el artículo 10, fracción I; además de políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en favor de la incorporación laboral de las mujeres adultas mayores, con discapacidad o de la diversidad sexual.
- III. Para la categoría **Inserción o reinserción laboral** cumplir con lo señalado en el artículo 10, fracción I; además de políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en favor de la incorporación laboral de las mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social del Estado de México.
- IV. Para la categoría **Gestión de cuidados** cumplir con lo señalado en el artículo 10, fracción I; además de políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en favor del personal que debe proveer cuidados a familiares con alguna enfermedad, discapacidad, personas adultas mayores dependientes o primeras infancias.
- V. Cada política, programa, proceso, modelo, protocolo o acción deberá estar vigente al momento de participar por la obtención del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.
- VI. Los documentos y evidencias que soporten la política para la igualdad laboral entre mujeres y hombres serán presentados en español.
- VII. Registrarán su participación por cada una de las filiales, sucursales, plantas, instalaciones o razón social, independientemente del corporativo al que pudieran pertenecer. Si el centro de trabajo es acreedor al Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, éste solo permanecerá en las instalaciones que fueron registradas.

- VIII. Los centros de trabajo deberán registrar a las trabajadoras que desarrollen sus actividades en la filial, sucursal, planta o instalación participante.

CAPÍTULO VI Del registro

Artículo 11. Una vez publicada la convocatoria en la página oficial y redes sociales de la Secretaría de las Mujeres, los centros de trabajo interesados deberán ingresar a la siguiente página de internet:

http://distintivoempresas_semujeres.edomex.gob.mx/distintivoempresas/Login.aspxpx para registrarse, hacer el correcto llenado del formulario por cada una de las filiales, sucursales, plantas, instalaciones o razón social con la que participen y adjuntar los documentos que avalen las evidencias de buenas prácticas. La información será la siguiente:

- I. Señalar si se trata de una empresa, sindicato u organismo de educación superior y colocar el nombre correcto (como aparecerá en el documento oficial del Distintivo), domicilio, teléfono(s) y correo electrónico.
- II. Cédula de identificación fiscal con la razón social y el domicilio fiscal vigentes, en caso de empresas.
- III. Carta patronal o documento oficial que acredite el registro formal de la institución, en el caso de organizaciones sindicales y organismos de educación superior.
- IV. Tamaño del centro de trabajo (micro, pequeño, mediano o grande).
- V. Giro (industrial, comercial, agrícola, servicios, otro). En caso de marcar la opción otro, indicar a cuál corresponde.
- VI. Reseña del centro de trabajo de acuerdo con el sector al que pertenezca, con especificaciones de las principales actividades que realiza (máximo media cuartilla).
- VII. Nombre de la o el representante legal del centro de trabajo.
- VIII. Datos de la persona enlace ante de la Secretaría de las Mujeres, quien llevará el seguimiento del proceso (nombre completo, cargo, teléfono(s), correo electrónico).
- IX. Modalidad o modalidades de inscripción.
- X. Número de personas que integran la plantilla del personal por rango de edad, sexo, mujeres en situación de vulnerabilidad (adultas mayores, con discapacidad, de la diversidad sexual y de género y casos de inserción o reinserción laboral) y mujeres en puestos de toma de decisiones.
- XI. Declarar 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.

Artículo 12. Si resultan acreedores al Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral otorgarán su autorización para difundir y replicar la práctica laboral participante y las fotografías enviadas como evidencias, sin fines de lucro.

CAPÍTULO VII De las evidencias

Artículo 13. Deberá adjuntarse al registro 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 representante legal del centro de trabajo.
- II. Identificación oficial con fotografía de la persona designada para realizar el seguimiento del registro de participación.
- III. Cédula de Identificación 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 persona representante legal deberá enviar la declaratoria bajo protesta de decir verdad referida en el artículo 11, fracción XI de los presentes lineamientos.
- VI. Políticas, programas, procesos, modelos o acciones: cada centro de trabajo deberá documentar y detallar ampliamente cada una de las evidencias implementadas, de acuerdo con los elementos establecidos para la obtención del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, mismas que deberán ser acorde con la modalidad de inscripción, y de manera enunciativa y no limitativa podrán ser entre otras:
 - a) Para los centros de trabajo participantes en la modalidad **Igualdad laboral** se deberá comprobar de forma escrita y gráfica la implementación de políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en materia de:

Igualdad laboral y no discriminación

- Un código de ética que manifieste el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.
- Políticas o lineamientos organizacionales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, que garanticen la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.
- Vacantes de empleo o formato de entrevista donde se demostrará el trato igualitario para mujeres y hombres en proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal.

- Organigrama o acta de sesión de un órgano integrado al interior del centro de trabajo por representantes de las áreas, encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de este.
- Implementación de mecanismos que contribuyan a la prevención y erradicación de las violencias, como los Espacios Naranja.
- Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres en materia de perspectiva de género.

Empoderamiento de las mujeres

- Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras.
 - Programa de apoyo a proyectos productivos desarrollados por mujeres, para integrarlas a las cadenas de suministro y producción.
- b) Para los centros de trabajo participantes en la modalidad **Inclusión laboral** se deberá comprobar lo indicado en el inciso a del artículo 13, fracción VI, además de demostrar de forma escrita y gráfica la implementación de:
- Políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en materia de inclusión laboral, donde atiendan a mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género.
 - Pronunciamiento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier acto discriminatorio que atente contra la dignidad e integridad de mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género.
 - Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres de sensibilización para la integración de mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género.
 - Encuesta o mecanismo de autodeclaración de orientación sexual e identidad de género.
 - Considerar los porcentajes de diversidad para atraer y desarrollar talento diverso, que refleje las diversas poblaciones a las que el centro de trabajo se dirige.
- c) Para los centros de trabajo participantes en la modalidad **Inserción o reinserción laboral** se deberá comprobar lo indicado en el inciso a del artículo 13, fracción VI, además de demostrar de forma escrita y gráfica la implementación de:
- Políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en materia de inclusión laboral, donde se atiendan a mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social.
 - Pronunciamiento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier acto discriminatorio que atente contra la dignidad e integridad de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social.
 - Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres de sensibilización para la integración de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social.
 - Considerar los porcentajes de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social para contribuir a su reinserción social y laboral.
 - Política o mecanismo de protección de datos personales para evitar que su uso indebido pueda dar origen a discriminación dentro del centro de trabajo.
- d) Para los centros de trabajo participantes en la modalidad **Gestión de cuidados** se deberá comprobar lo indicado en el inciso a del artículo 13, fracción VI, además de demostrar de forma escrita y gráfica la implementación de:
- Fotografías o manuales de la implementación de ludotecas, clubes de tareas o áreas de lactancia.
 - Fotografías o convocatorias de actividades recreativas familiares.
 - Esquema de política de flexibilidad horaria laboral o trabajo híbrido, facilidad de cambio de adscripción a filiales de la institución más cercana al hogar para las personas trabajadoras que deben proveer cuidados a familiares con alguna enfermedad, discapacidad, personas adultas mayores dependientes o primeras infancias; así como fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de familiares, con los permisos y licencias para consultas y estudios médicos, entre otros.
 - Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres que permitan brindar información sobre la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar y laboral.
 - Fotografías o mecanismo de campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el cuidado y conciliación entre la vida laboral y familiar; así como proporcionar los datos del área, responsable o correo institucional al que podrán solicitar permisos o licencias.

Artículo 14. Es responsabilidad absoluta de cada centro de trabajo requisitar y enviar en tiempo y forma cada uno de los elementos señalados en los presentes lineamientos.

Artículo 15. La Secretaría de las Mujeres podrá asesorar y orientar a los centros de trabajo para su registro en línea y elaboración de la carpeta de evidencias.

CAPÍTULO VIII De la confirmación de registro

Artículo 16. Una vez concluido el proceso de registro y envío de las evidencias, la Dirección General de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres informará a los centros de trabajo, vía correo electrónico, cuál es el número de folio asignado, el cual contendrá la fecha y hora para la entrevista de evaluación.

CAPÍTULO IX Del Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral

Artículo 17. Para garantizar la imparcialidad al otorgar del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, la evaluación y dictaminación se llevará a cabo a través de un Comité de Evaluación, integrado por representantes de la Secretaría de las Mujeres, de la Secretaría de Desarrollo Económico y de la Secretaría del Trabajo, quienes serán designados previamente y notificados mediante oficio.

Artículo 18. La Secretaría de las Mujeres deberá coordinar la operación y difusión del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.

Artículo 19. Las personas integrantes del Comité no recibirán remuneración alguna por el trabajo que realicen.

Artículo 20. El Comité de Evaluación dictaminará los expedientes de los centros de trabajo participantes y emitirá la resolución correspondiente, en la que 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 Naranja por la Igualdad Laboral. La notificación de dicho dictamen será realizada por la Secretaría de las Mujeres de acuerdo con la convocatoria vigente.

Artículo 21. El Comité de Evaluación se apegará a los siguientes puntajes mínimos y máximos para otorgar el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral:

- I. Máximo 100 puntos.
- II. Mínimo 70 puntos.

Los puntajes se dividirán de conformidad a la modalidad de participación elegida y de acuerdo con lo señalado en los formatos correspondientes a los Anexos 1, 2, 3 y 4, incluidos en los presentes lineamientos.

Artículo 22. La puntuación obtenida por cada centro de trabajo será para uso exclusivo del Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral y podrá ser compartida previa solicitud por escrito dirigida a la Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de México.

Artículo 23. Una vez valorados todos los centros de trabajo, se procederá a la creación del Acta de dictamen, 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.

Artículo 24. El fallo del Comité de Evaluación será definitivo e inapelable, estará fundamentado en los presentes lineamientos y, en su caso, en los criterios que dicte la Secretaría de las Mujeres, previamente establecidos en la convocatoria, todos ellos en materia de igualdad laboral. Las resoluciones deberán ser aprobadas en sesión del Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.

Artículo 25. Una vez concluido el proceso de dictamen los resultados se darán a conocer a los centros de trabajo y la Secretaría de las Mujeres los publicará en su página y redes sociales oficiales.

Artículo 26. La entrega del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral se realizará a través de los medios que determine la Secretaría de las Mujeres.

CAPÍTULO X **De la vigencia**

Artículo 27. El Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral es de carácter institucional y tiene una vigencia de un año, contado a partir de la fecha en que sea otorgado; por lo tanto, los centros de trabajo podrán publicitarlo.

CAPÍTULO XI **De las causas de no otorgamiento, cancelación o revocación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral**

Artículo 28. La Secretaría de las Mujeres, a través de la Dirección General de Igualdad Sustantiva o por determinación del Comité de Evaluación, podrá negar el otorgamiento o revocación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, 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 desaparición de las políticas, programas, procesos, modelos o acciones; o bien, cambio de la razón u objeto social.
- IV. No obtener los puntajes mínimos establecidos en los presentes lineamientos.

CAPÍTULO XII **De los derechos y obligaciones de los participantes**

Artículo 29. Los centros de trabajo participantes tendrán los siguientes derechos y obligaciones.

- I. Derechos:
 - a) Recibir asesorías de orientación y capacitaciones en todo el proceso para la obtención del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, a través de los medios previamente establecidos en la convocatoria vigente.
 - b) Recibir el documento institucional (Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral) que acredite al centro de trabajo, con vigencia de un año.
 - 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 la Secretaría de las Mujeres y el Comité de Evaluación; continuar con la implementación de las políticas, programas, procesos o acciones que lo hicieron acreedor al Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.
 - c) Difundir el documento institucional que acredite a los centros de trabajo con el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral, no se podrá difundir a nombre de otra filial, sucursal, planta o instalación que no sea la galardonada.

CAPÍTULO XIII **De las consideraciones generales**

Artículo 30. Cualquier situación no prevista en los presentes lineamientos será resuelta por la Secretaría de las Mujeres o por el Comité de Evaluación del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral.

Artículo 31. Las inconformidades, quejas o denuncias respecto de la operación y entrega del Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral 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 hasta en tanto no se emitan modificaciones.

MARTHA HILDA GONZÁLEZ CALDERÓN.- SECRETARIA DE LAS MUJERES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO.- (RÚBRICA).

ANEXO 1

ACTA DE EVALUACIÓN PARA MODALIDAD IGUALDAD LABORAL

FECHA			
CENTRO DE TRABAJO			
NÚM. DE REGISTRO			
MODALIDAD DE REGISTRO			
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN			
NÚM.	RUBRO	EVIDENCIA	CALIFICACIÓN
1	Igualdad laboral y no discriminación	Un código de ética que manifieste el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras	/60
		Políticas o lineamientos organizacionales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal	
		Vacantes de empleo o formato de entrevista donde se demuestre un trato igualitario para mujeres y hombres en proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal	
		Organigrama o acta de sesión de un órgano integrado al interior del centro de trabajo por representantes de las áreas, encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de este; así como de la prevención y erradicación de las violencias	
		Implementación de mecanismos que contribuyan a la prevención y erradicación de las violencias, como los Espacios Naranja	
		Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres en materia de perspectiva de género	
2	Empoderamiento de las mujeres	Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras	/40
		Impulsar programas de apoyo a proyectos productivos locales, desarrollados por mujeres, para integrarlos a las cadenas de suministro y producción	

Total:
Puntaje máximo: 100

ANEXO 2

ACTA DE EVALUACIÓN PARA MODALIDAD INCLUSIÓN LABORAL

FECHA			
CENTRO DE TRABAJO			
NÚM. DE REGISTRO			
MODALIDAD DE REGISTRO			
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN			
NÚM.	RUBRO	EVIDENCIA	CALIFICACIÓN
1	Igualdad laboral y no discriminación	Un código de ética que manifieste el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras	/30
		Políticas o lineamientos organizacionales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal	
		Vacantes de empleo o formato de entrevista donde se demuestre un trato igualitario para mujeres y hombres en proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal	
		Organigrama o acta de sesión de un órgano integrado al interior del centro de trabajo por representantes de las áreas, encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de este, así como de la prevención y erradicación de las violencias	
2	Empoderamiento de las mujeres	Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras	/20
		Impulsar programas de apoyo a proyectos productivos locales, desarrollados por mujeres, para integrarlos a las cadenas de suministro y producción	
4	Evidencia que valide la modalidad de inclusión laboral	Políticas, programas, procesos, modelos, protocolos o acciones en materia de inclusión laboral, donde se atiendan a mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género.	/50
		Pronunciamiento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento, acoso o cualquier acto discriminatorio que atente contra la dignidad e integridad de mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género	
		Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres de sensibilización para la integración de mujeres de la tercera edad, con discapacidad o de la diversidad sexual y de género	
		Encuesta o mecanismo de autodeclaración de orientación sexual e identidad de género	
		Considerar los porcentajes de diversidad para atraer y desarrollar talento diverso, que refleje las diversas poblaciones a las que el centro de trabajo se dirige	

Total:
Puntaje máximo: 100

ANEXO 3**ACTA DE EVALUACIÓN PARA MODALIDAD INSERCIÓN O REINSERCIÓN LABORAL**

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

NÚM.	RUBRO	EVIDENCIA	CALIFICACIÓN
1	Igualdad laboral y no discriminación	Un código de ética que manifieste el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras	/30
		Políticas o lineamientos organizacionales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal	
		Vacantes de empleo o formato de entrevista donde se demuestre un trato igualitario para mujeres y hombres en proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal	
		Organigrama o acta de sesión de un Órgano integrado al interior del centro de trabajo por representantes de las áreas, encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de este; así como de la prevención y erradicación de las violencias	
2	Empoderamiento de las mujeres	Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras	/20
		Impulsar programas de apoyo a proyectos productivos locales, desarrollados por mujeres, para integrarlos a las cadenas de suministro y producción	
4	Evidencia que valide la modalidad inserción o reinserción laboral	Política, programa, proceso, modelo, protocolo o acción en materia de inclusión laboral donde se atiendan a mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social	/50
		Pronunciamento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier acto discriminatorio que atente contra la dignidad e integridad de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social	
		Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres de sensibilización para la integración de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social	
		Considerar los porcentajes de mujeres que hayan egresado de algún Centro Penitenciario y de Reinserción Social para contribuir a su reinserción social y laboral	
		Política o mecanismo de protección de datos personales cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación dentro del centro de trabajo	

Total:
Puntaje máximo: 100

ANEXO 4**ACTA DE EVALUACIÓN PARA MODALIDAD GESTIÓN DE CUIDADOS**

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

NÚM.	RUBRO	EVIDENCIA	CALIFICACIÓN
1	Igualdad laboral y no discriminación	Un código de ética que manifieste el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras	/30
		Políticas o lineamientos organizacionales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal	
		Vacantes de empleo o formato de entrevista donde se demuestre un trato igualitario para mujeres y hombres en proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal	
		Organigrama o acta de sesión de un órgano integrado al interior del centro de trabajo por representantes de las áreas, encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de este, así como de la prevención y erradicación de las violencias	
2	Empoderamiento de las mujeres	Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras	/20
		Impulsar programas de apoyo a proyectos productivos locales, desarrollados por mujeres, para integrarlos a las cadenas de suministro y producción	
4	Evidencia que valide la modalidad de gestión de cuidados	Fotografías o manuales de la implementación de ludotecas, clubes de tareas o áreas de lactancia	/50
		Fotografías o convocatorias de actividades recreativas familiares	
		Esquema de política de flexibilidad horaria laboral o trabajo híbrido, facilidad de cambio de adscripción a filiales de la institución más cercana al hogar para las y los trabajadores que deben proveer cuidados a familiares con alguna enfermedad, discapacidad, personas adultas mayores dependientes o primeras infancias. Así como, fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de familiares, con los permisos y licencias para consultas y estudios médicos	
		Fotografías, constancia de participación o modelo de programas de mentoría, cursos, capacitaciones o talleres que permita brindar información sobre los corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar y laboral	
		Fotografías o mecanismo de campañas de sensibilización a cerca de la corresponsabilidad en el cuidado y conciliación entra la vida laboral y familiar, para evitar que se vea de manera negativa; así como proporcionar los datos del área, responsable o correo institucional al que podrán solicitar permisos o licencias	

Total:
Puntaje máximo: 100

ANEXO 5

DICTAMEN DE RESULTADOS

FECHA	
CENTRO DE TRABAJO	
NÚM. DE REGISTRO	
MODALIDAD DE REGISTRO	

NÚM.	RUBRO	CALIFICACIÓN
1	Igualdad laboral y no discriminación	
2	Empoderamiento de las mujeres	
3	Conciliación de la vida laboral, familiar y del sistema de cuidados	
4	Evidencia que valide la modalidad de inclusión laboral (en caso de aplicar)	
5	Evidencia que valide la modalidad de inserción o reinserción laboral (en caso de aplicar)	
6	Evidencia que valide la modalidad de gestión de cuidados (en caso de aplicar)	

Total:
Puntaje máximo: 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 Dictaminador acuerda (no procedente o procedente) otorgar el Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral a (centro de trabajo) con (número de registro). Se emite la presente en la ciudad de Toluca, Estado de México a los (días) del (mes) de (año).

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)