GUANAJUATO
GOBIERNO DE LA GENTE

Fundado el 14 de Enero de 1877

Registrado en la Administración de Correos el 1° de Marzo de 1924



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE

Guanajuato

Año:	CXII
Tomo:	CLXIII
Número:	53

TERCERA PARTE

14 de Marzo de 2025
Guanajuato, Gto.

Consulta este ejemplar en su versión digital

periodico.guanajuato.gob.mx

SUMARIO:

Para consultar directamente una publicación determinada en el ejemplar electrónico, pulsar o hacer clic en el texto del título en el Sumario. Para regresar al Sumario, pulsar o hacer clic en ***Periódico Oficial, fecha o página*** *en el encabezado.*

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER LEGISLATIVO

DECRETO Legislativo Número 59 mediante el cual se adicionan las fracciones XXXIII ter y XXXIII quater al artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato..... 3

DECRETO Legislativo Número 60 mediante el cual se reforman los artículos 5, fracción VII; 6 fracciones I, III y IV; y 44; y se adicionan la fracción VIII al artículo 5, la fracción VIII al artículo 8; y un artículo 69-1, todos de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato; y se reforma el artículo 19, en su epígrafe, primer párrafo y fracción III; y se adiciona una fracción VII al artículo 19, reubicando el contenido de la fracción VII en la VIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. 5

DECRETO Legislativo Número 61 mediante el cual se adiciona el Capítulo VI denominado "Grupo Especial de Protección a Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periódistas" integrado por el artículo 202-8, al Título Décimo Tercero de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato..... 10

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER EJECUTIVO

DECRETO Gubernativo Número 19, mediante el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones del Decreto Gubernativo número 40, mediante el que se crea la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato y al Decreto Gubernativo número 193, mediante el que se expide el Estatuto Orgánico de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato..... 12

ACUERDO Gubernativo Número 23, mediante el cual se expiden los Lineamientos de Operación y el Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente..... 21

ACUERDO Gubernativo Número 25 mediante el cual se donan a favor de los municipios de Santa Catarina y Tierra Blanca, pertenecientes a esta entidad federativa, diversos bienes muebles..... 45

ACUERDO Gubernativo Número 26 mediante el cual se donan a favor de los municipios de Abasolo, Apaseo el Alto, Comonfort, Cuerámaro, Huanímaro, León, Ocampo y San José de Iturbide, pertenecientes a esta entidad federativa, diversos bienes muebles..... 48

ACUERDO Gubernativo Número 27 mediante el cual se autoriza la donación de diversos bienes a favor de los municipios de Apaseo el Alto, Atarjea, Comonfort, Cortazar, Cuerámaro, Doctor Mora, Guanajuato, Jaral del Progreso, Manuel Doblado, Purísima del Rincón, Salamanca, San Francisco del Rincón, San Luis de la Paz, San Miguel de Allende, Santa Catarina, Santiago Maravatío, Silao de la Victoria, Tierra Blanca, Uriangato, Valle de Santiago, Victoria y Yuriria, pertenecientes a esta entidad federativa. 57

LIBIA DENNISE GARCÍA MUÑOZ LEDO, Gobernadora Constitucional del Estado de Guanajuato y Presidenta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente, con fundamento en lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; y de conformidad con el Acta de instalación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Estado de Guanajuato de fecha 13 de septiembre de 2016.

C O N S I D E R A N D O

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como finalidad promover el desarrollo integral de las personas trabajadoras dentro de espacios laborales igualitarios y con políticas antidiscriminatorias. Para ello establece requisitos para que los centros de trabajo público, privado y social, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten, dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Esta norma es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

La certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerla, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de parte de un tercero que tendrá por objeto verificar que sus políticas y prácticas cumplen los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Los principales ejes de la citada Norma son: incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar

la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores con igualdad de trato y de oportunidades.

Bajo este contexto, el Gobierno de la Gente se ha sometido a este mecanismo, manifestando su compromiso con los derechos humanos, el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, condiciones laborales libres de violencia y cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual; así como garantizar la cero tolerancia a la discriminación por cualquier motivo en los procesos de ingreso, formación, permanencia y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibida toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional o proporcional y tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el 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 o cualquier otro motivo.

En ese sentido, para dar cumplimiento a la Norma en cita, en la entidad se emitieron los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato, los cuales tienen por objeto regular las actividades de implementación, administración y ejecución de las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación, al interior del Gobierno del Estado, a través del Comité de previa alusión.

Asimismo, se emitió el Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato, basado en la honestidad, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compromiso de la inclusión y no discriminación; aplicable a todo el personal que labora en el Gobierno del Estado de Guanajuato y particularmente a las y los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Sin embargo, el perfeccionamiento de la administración pública es un camino permanente, orientado por la experiencia cotidiana, por la experiencia en la atención ciudadana, por la dinámica realidad de nuestro estado y las necesidades en evolución que nos corresponde atender desde el ámbito del Poder Ejecutivo. Del mismo modo, es preciso implementar figuras que permitan la adecuada gestión y operatividad de las dependencias y entidades gubernamentales.

En ese sentido, resulta necesario emitir nuevos Lineamientos de Operación y un nuevo Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente, a fin de contar con mecanismos ágiles y eficientes que aseguren la continuidad en el ejercicio de las funciones que le corresponden a dicho órgano. Así, se refrenda el compromiso de la presente Administración Pública Estatal con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como de tener cero tolerancia al acoso sexual y el hostigamiento laboral. Asimismo, es preciso implementar figuras que permitan la adecuada gestión y operatividad del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para dar cumplimiento a los requisitos y medidas previstas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Por lo anteriormente expuesto, he tenido a bien expedir el siguiente:

Acuerdo Gubernativo Número 23

Artículo Primero. Se **expiden** los **Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente**, para quedar de la siguiente manera:

«Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente

Capítulo I
Disposiciones generales

Objeto

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular las acciones afirmativas y correctivas de implementación, administración, ejecución y de las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación, así como su implementación progresiva al interior de la Administración Pública del Estado a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente.

Objetivo del Comité

Artículo 2. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como objetivo el diseño, implementación, vigilancia, monitoreo, evaluación, análisis y seguimiento a las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Administración Pública estatal, así como lograr la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y su mantenimiento.

Asimismo, realizar acciones a fin de obtener un mayor nivel de certificado en la Norma Mexicana referida en el párrafo anterior.

Ámbito de aplicación

Artículo 3. Los presentes Lineamientos son aplicables a las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente.

Glosario

Artículo 4. Para efectos de los presentes Lineamientos se entiende por:

I. **Acción afirmativa:** Medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, así como acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad;

II. **Acción correctiva:** Aquella acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable dentro del entorno laboral. La acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse;

III. **Certificado:** Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

IV. **Comité:** Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente. Es el Órgano encargado de diseñar, implementar, vigilar, monitorear, analizar, evaluar y dar seguimiento a las prácticas de igualdad laboral y no discriminación, integrado por personas que representan a las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo;

V. **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: el 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 o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

VI. **Lineamientos**: Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno de la Gente;

VII. **Principio de igualdad laboral:** 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; y

VIII. **Principio de progresividad:** Implica el gradual progreso para lograr el pleno cumplimiento de los derechos, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible. El principio de progresividad se ha relacionado particularmente con los derechos

económicos, sociales y culturales, pero aplica también para los civiles y políticos, procurando por todos los medios posibles su satisfacción en cada momento.

Capítulo II
Funcionamiento del Comité

Principios

Artículo 5. El Comité, con apego a lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se conducirá bajo los principios siguientes:

I. **Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual**: Busca eliminar cualquier tipo de conducta inapropiada o violencia de género en el ámbito laboral. Este principio establece que no se tolerará forma alguna de acoso u hostigamiento sexual y que cualquier denuncia o evidencia de estos comportamientos será atendida e investigada, respectivamente y, de comprobarse, se impondrán las sanciones procedentes, de acuerdo con la normatividad aplicable;

II. **Condiciones laborales libres de violencia**: Busca garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. Este principio se basa en el reconocimiento de que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente en que se respete su dignidad, su integridad física y emocional, así como su derecho a no ser objeto de abuso o maltrato;

III. **Confidencialidad**: Establece que la información personal, sensible o privada que se obtiene en un contexto específico debe ser protegida y no debe ser divulgada sin el consentimiento de las personas involucradas, excepto en los casos en que la ley lo exija;

IV. **Corresponsabilidad familiar, laboral y personal**: Hace referencia a la necesidad de equilibrar las demandas del mundo laboral con las responsabilidades familiares y personales;

V. **Homogeneidad**: Establece que, en determinados procesos y sistemas, deben aplicarse criterios uniformes y consistentes para asegurar la coherencia, la equidad y la igualdad de trato en la ejecución de tareas y la toma de decisiones;

VI. **Igualdad**: Las personas no pueden ser tratadas de manera diferente si no existe una justificación fundada y razonable. A supuestos de hecho iguales deben aplicarse consecuencias iguales;

VII. **Igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas**: Implica que todas las personas deben ser tratadas de manera equivalente en situaciones similares, sin ser objeto de discriminación o trato desigual debido a características como su raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras. Es una forma de garantizar que las leyes, políticas y prácticas no establezcan distinciones arbitrarias o desproporcionadas entre personas o grupos;

VIII. **Imparcialidad**: Su aplicación fomenta un entorno donde las decisiones y acciones reflejan el mérito y la equidad, contribuyendo a la credibilidad y al respeto por las normas y los derechos de todas las personas;

IX. **Inclusión y accesibilidad laboral para todas las personas**: Promueve la creación de espacios de trabajo donde todas las personas, independientemente de sus características personales o situación, tengan igualdad de oportunidades y acceso a un ambiente laboral justo, seguro y adecuado para desarrollar su potencial. Este principio se fundamenta en el respeto a la diversidad y en la eliminación de barreras que impiden el pleno acceso, participación y desarrollo de las personas en el ámbito laboral;

X. **Legalidad:** Todo acto debe estar dentro del marco de la ley y con respeto a las normas jurídicas aplicables;

XI. **No discriminación**: Se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y busca evitar que las personas sean tratadas de forma desigual por motivos como su raza, sexo, religión, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad, entre otros;

XII. **Objetividad**: Asegura que los juicios y evaluaciones sean justos, transparentes y fundamentados, promoviendo la equidad y la justicia en la toma de decisiones;

XIII. **Reconocimiento igualitario al desempeño laboral**: Busca garantizar que todas las trabajadoras y los trabajadores se valoren y recompensen equitativamente por sus logros y esfuerzo, sin discriminación;

XIV. **Transparencia**: Promueve la rendición de cuentas y facilita la participación y el control de la ciudadanía, ayudando a prevenir la corrupción y fortalecer la confianza en las instituciones;

XV. **Veracidad**: Es el compromiso de actuar y comunicar siempre con apego a la verdad, proporcionando información fiel, completa y precisa; y

XVI. **Visibilización y respeto de todas las personas en la comunicación**: Es una guía fundamental para fomentar la inclusión y el respeto en los mensajes y expresiones que compartimos en cualquier ámbito laboral. Este principio implica que, al comunicarnos, debemos reconocer, respetar y visibilizar la diversidad de identidades, características y experiencias de todas las personas, evitando cualquier forma de discriminación, estereotipo o exclusión.

Atribuciones

Artículo 6. El Comité tiene las atribuciones siguientes:

I. Dar seguimiento al trabajo técnico en el ámbito de implementación, monitoreo, análisis, vigilancia y evaluación de las prácticas de cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como del proceso de certificación y mantenimiento del Certificado;

II. Trabajar de manera coordinada con los comités interinstitucionales que integran el Comité brindándose apoyo y retroalimentación para conjuntar esfuerzos a favor del desarrollo de condiciones que contribuyan al fortalecimiento de las actividades derivadas del cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

III. Sesionar de manera ordinaria por lo menos dos veces al año y de manera extraordinaria las que resulten necesarias;

IV. Crear grupos de trabajo para el desempeño de actividades específicas;

V. Crear mecanismos para monitorear, analizar y evaluar la mejora continua de las acciones que derivan de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en razón del principio de progresividad;

VI. Designar prioridades de atención a las acciones correctivas necesarias para el cumplimiento de los trabajos de implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

VII. Dar seguimiento al Certificado, de tal manera que se mantenga vigente en función de lo siguiente:

a) Normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad y no discriminación; y

b) Las necesidades de corresponsabilidad laboral, familiar y personal de quienes integran la plantilla laboral de la administración pública del estado;

VIII. Diseñar estrategias encaminadas a la reorganización, la mejora continua y progresiva, el desarrollo y la evaluación de los procesos contraídos por la certificación; y

IX. Someter las propuestas de modificación de los Lineamientos a consideración de la persona titular del Poder Ejecutivo.

Integración

Artículo 7. La persona titular del Poder Ejecutivo presidirá el Comité, el cual se integrará con las personas enlaces de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado que se adhieran a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; y contará con una Secretaría Técnica.

En caso de ausencia de una persona enlace, se podrá designar una suplente, quien tendrá las atribuciones de la titular, lo que se comunicará por escrito a la Secretaría Técnica.

Secretaría Técnica

Artículo 8. La Secretaría Técnica recaerá en una persona servidora pública del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, designada por la persona titular de su Dirección General.

Integración equitativa

Artículo 9. El Comité debe estar integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto de la población total que labora en el Gobierno del Estado y

provenientes de diversas áreas de responsabilidad, de conformidad con el principio de paridad de género.

Atribuciones de la Presidencia

Artículo 10. La Presidencia del Comité tiene las atribuciones siguientes:

I. Convocar a las personas enlaces de las dependencias y entidades a las sesiones;

II. Declarar la existencia de quórum en las sesiones del Comité;

III. Presidir y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;

IV. Desahogar los asuntos listados en el orden del día y poner a consideración del Comité los proyectos de acuerdos o resoluciones;

V. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento en la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente;

VI. Firmar las actas de las sesiones del Comité; y

VII. Autorizar el calendario de sesiones ordinarias del Comité.

Atribuciones de las personas enlaces

Artículo 11. Las personas enlaces de las dependencias y entidades integrantes del Comité tienen las atribuciones siguientes:

I. Asistir a las sesiones del Comité;

II. Analizar y proponer asuntos para su inclusión en el orden del día de las sesiones;

III. Emitir su voto sobre los acuerdos y resoluciones del Comité, en el transcurso de las sesiones;

IV. Firmar las actas de las sesiones;

V. Dar cumplimiento puntual a los acuerdos tomados en las sesiones; y

VI. Solicitar a la Presidencia que se convoque a sesión extraordinaria del Comité, cuando resulte necesario.

Atribuciones de la Secretaría Técnica

Artículo 12. La Secretaría Técnica del Comité tiene las atribuciones siguientes:

I. Elaborar las propuestas de convocatoria y orden del día, así como someterlas a consideración de la Presidencia, para su aprobación;

II. Pasar lista de asistencia y verificar el quórum en las sesiones del Comité;

III. Redactar los acuerdos tomados en las sesiones del Comité;

IV. Elaborar las actas de cada una de las sesiones del Comité y recabar las firmas de las personas que lo integran;

V. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité; y

VI. Ejecutar, vigilar, monitorear, analizar, evaluar, dar seguimiento e informar al Comité el cumplimiento a los acuerdos y resoluciones que se aprueben en sus sesiones.

Capítulo III
Desarrollo de las sesiones

Convocatorias

Artículo 13. Para convocar a sesión del Comité, se observará lo siguiente:

I. La Secretaría Técnica elaborará la propuesta de convocatoria y orden del día, la cual se someterá a consideración de la Presidencia, para su aprobación;

II. Las sesiones serán convocadas por la Presidencia a quienes integran el Comité, con una anticipación no menor a cinco días hábiles a su celebración; excepto cuando se trate de un asunto de carácter urgente, en cuyo caso podrá convocarse en un término menor; y

III. Cualquier persona integrante podrá solicitar a la Presidencia, por conducto de la Secretaría Técnica, la celebración de una sesión extraordinaria, con un mínimo de cinco días hábiles de antelación a la fecha sugerida, justificando la viabilidad de aquella, de acuerdo con los temas por desarrollar.

Quórum

Artículo 14. Las sesiones del Comité serán válidas cuando se cuente con la presencia de la mayoría de sus integrantes.

De no integrarse el quórum, podrá realizarse una nueva convocatoria y la sesión podrá desarrollarse con las personas integrantes del Comité que asistan; invariablemente deberán estar presentes la Presidencia y la Secretaría Técnica.

Desarrollo de las sesiones

Artículo 15. Las sesiones se desarrollarán en el orden siguiente:

I. Inicio de la sesión, verificación y declaración del quórum y aprobación del orden del día;

II. Desahogo de los asuntos del orden del día, en el orden establecido en éste;

III. Asuntos generales; y

IV. Clausura de la sesión.

En las sesiones extraordinarias no habrá lugar a asuntos generales.

Votaciones

Artículo 16. Las personas integrantes del Comité contarán con voz y voto. Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos de las personas integrantes presentes. En caso de empate, la Presidencia contará con voto dirimente.

Capítulo IV
Disposiciones complementarias

Resolución de casos no previstos

Artículo 17. Los supuestos no previstos en los presentes Lineamientos serán resueltos por el Comité, a propuesta de la Presidencia o de la Secretaría Técnica.»