



Por un presente de respeto y de paz

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA


OCTUBRE 2025

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA

CÓDIGO: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025

AUTORIZACIONES		FIRMAS
Presidenta de la CDHP y Alta Dirección	Rosa Isela Sánchez Soya	
Encargada de Despacho de la Unidad de Transparencia y Coordinadora General	Mayreth Rodríguez Teapila	
Directora de Quejas y Orientación y Ombudsperson	Mónica González Piggeounott	
Directora Administrativa y Titular del Subcomité de Clima Laboral, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral	Martha Miriam Martínez Martínez	
Director de Seguimiento de Recomendaciones, Conciliaciones, y Asuntos Jurídicos y Titular del Subcomité de Prevención de la Violencia Laboral	Luis Alejandro Durán Cerón	
Secretario Técnico Ejecutivo y Titular del Subcomité de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación	Marco Antonio Moreno Rosado	
Directora de Planeación e Innovación Tecnológica y Titular del Subcomité de Evaluación, Seguimiento y Mejora Continua	Paula Yadira Barrera Francois	
Subdirector de Comunicación Social y Titular del Subcomité de Difusión Inclusiva	Gerardo Moctezuma Castillo	

Se emiten los presentes Lineamientos, en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los diez días del mes de octubre del dos mil veinticinco.

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01


CONSIDERANDO

Que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 142 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y 2 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

Que los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen el respeto, protección, promoción y garantía de los derechos humanos de las mujeres y los hombres a la igualdad y no discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) contempla el derecho a la igualdad y a la no discriminación de acuerdo con lo que establecen los artículos 1 y 2 de la Carta de las Naciones Unidas (1945); 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); 2 y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966); 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); 1, 2, 3, 4, 5, 13, 16, 17 y 18 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW; por sus siglas en inglés); 4, 5, 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará); 1, 2 y 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial, entre otros.

En su Recomendación General No. 25 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer indica que el objeto y fin general de la CEDAW es la


	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, con miras a lograr la igualdad de jure y de facto entre hombres y mujeres en el goce de los derechos humanos y que los Estados tienen la obligación jurídica de respetar, proteger, promover y cumplir el derecho de no discriminación de las mujeres y asegurar su desarrollo y adelanto a fin de mejorar su situación hasta alcanzar la igualdad tanto de jure como de facto respecto de los hombres. En este sentido, el Comité interpreta la igualdad de facto como igualdad sustantiva.

La reforma constitucional del año dos mil once incorporó los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte como, derechos constitucionales y, estableció la obligación para todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, colocando como principios rectores de nuestro sistema jurídico la igualdad y no discriminación.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene como propósito impedir y erradicar todas las formas de discriminación, por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, a la transversalidad como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de políticas


	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

públicas, actividades administrativas, entre otras, en las instituciones públicas y privadas.

El Estado de Puebla cuenta con un marco jurídico que garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación, contenido en el artículo 11 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, entre otros instrumentos.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla en su artículo 10 fracción XV, establece que la Política Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones tendentes a lograr la igualdad sustantiva promoviendo la implementación de acciones en favor de eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres para cumplir con la norma constitucional de igualdad salarial por trabajo igual, así como todas aquellas condiciones laborales que acentúen desigualdades.

El 19 de octubre de 2015 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Declaratoria de Vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, siendo 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 y los trabajadores. Esta Norma se encuentra sustentada en el marco jurídico vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional, teniendo aplicación en todo tipo de espacio laboral, incluyendo los centros de trabajo del sector público, privado o social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana; y entre sus requisitos se encuentra contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

el centro de trabajo.

La Comisión, al crear este Comité, no solamente cumple con un requisito normativo, sino que refuerza su misión de garantizar un ambiente laboral libre de acoso, violencia y discriminación. Esto es especialmente relevante, ya que sus miembros son los primeros en defender los derechos humanos en el Estado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla tiene a bien emitir los:

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN.


CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

I. OBJETIVO

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto normar la organización y el funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

II. ALCANCE

Artículo 2. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, así como para todas las personas adscritas a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

III. DEFINICIONES

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


I. Acciones afirmativas: A las medidas especiales, específicas 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, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no se consideran discriminatorias en términos de la NMX-R-025-SCFI-2015;

II. Acciones correctivas: A aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. La acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a suceder;

III. Acoso Laboral: A la forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;

IV. Acoso Sexual: A la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

V. Clima Laboral: Al conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman la Comisión, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

VI. Código de Ética y Conducta: Al Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;

VII. Comité: Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación;

VIII. Comité de Ética: Al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;

IX. Comisión: A la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;


X. Confidencialidad: Implica la obligación de las y los servidores públicos de salvaguardar y mantener en estricta reserva la información de carácter reservado o confidencial que posea, administre o genere durante el ejercicio de sus funciones, evitando su divulgación no autorizada;

XI. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal A la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

XII. Derechos Humanos: Aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna;

XIII. Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

XIV. Discriminación: A toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que,

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01


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 física o mental, 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;

XV. Discriminación laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;

XVI. Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí;

XVII. Género: Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente al ser hombre o ser mujer construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre las personas;

XVIII. Hostigamiento Sexual: Al ejercicio abusivo del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral o escolar, sistemático o no, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva;


XIX. Igualdad: Al principio que garantiza que todas las personas, sin importar su género u otras características, accedan a oportunidades laborales dignas y equitativas, incluyendo condiciones de trabajo justas, bien remuneradas y en un ambiente libre de discriminación;

XX. Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;

XXI. Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra

XXII. las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;

XXIII. 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 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

XXIV. Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes y servicios;

XXV. Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación;

XXVI. Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones;


XXVII. Lenguaje no sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos;

XXVIII. Lineamientos: A los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;

XXIX. Norma Mexicana: A la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

XXX. OIC: Órgano Interno de Control de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;

XXXI. Perspectiva de género: Es la herramienta de análisis científico y político que estudia y analiza las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres. Establece alternativas para la interpretación y transformación del impacto diferenciado y desigual de leyes, políticas públicas, programas y acciones que perpetúan la desigualdad de género y se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la discriminación, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

XXXII. Principios Generales: Sistema de normas aplicadas al interior de la Comisión, que deben ser cumplidas para la consecución de un ambiente laboral armonioso y libre de violencia. Son universales, es decir, aplicables a todas las personas servidoras públicas de este órgano autónomo;

XXXIII. Procedimiento: Al procedimiento para la prevención y atención de las prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual de la Comisión.

XXXIV. Política: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;


XXXV. Queja: A la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública y que resulta presuntamente contraria a lo establecido en estos lineamientos y demás ordenamientos aplicables;

XXXVI. Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de las personas que las definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación;

XXXVII. Valores: Los valores son aptitudes o cualidades individuales que definen la conducta de un individuo en la sociedad. Dichos valores derivan de los principios éticos universales, de allí que su objetivo sea guiar a los individuos a obrar correctamente, de forma individual y colectiva;

XXXVIII. Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público; y

XXXIX. Violencia laboral: Aquel que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

desarrollo y atenta contra la igualdad.

IV. COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN


Artículo 4. El Comité tiene por objeto:

- I. Implementar y verificar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual busca fortalecer la equidad dentro de la institución, mediante su transversalización en el quehacer institucional mejorando eficazmente las condiciones internas de su personal y la calidad de los servicios de defensa y promoción de los derechos humanos.
- II. Vigilar, desarrollar e implementar prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Comisión, en los términos establecidos en la Norma Mexicana.

Artículo 5. Para la adecuada operación del Comité, en sus actividades de implementación, administración y ejecución de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación dentro de la Comisión, se han establecido los presentes lineamientos de operación donde se incluye su integración y funciones correspondientes.

Artículo 6. El Comité es el órgano interior de la Comisión responsable de desarrollar, implementar y asegurar el cumplimiento de las acciones y prácticas necesarias para lograr la Igualdad Laboral y la No Discriminación en la Comisión, en apego a la política interna, mismo que estará encargado de la implementación de la Norma Mexicana.

V. ESTRUCTURA Y SESIONES DEL COMITÉ

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

Artículo 7. El Comité privilegiará la paridad de género, integrándose de forma imparcial entre el personal de la Comisión.

Artículo 8. Las personas integrantes del Comité serán nombradas por la persona titular de la Comisión, considerando su trayectoria, experiencia en el tema y empatía con las acciones en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.


Artículo 9. El Comité estará conformado de la siguiente manera:

- I. Alta Dirección;
- II. Ombudsperson;
- III. Coordinación General;
- IV. Subcomité de Clima Laboral, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral;
- V. Subcomité de Prevención de la Violencia Laboral;
- VI. Subcomité de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- VII. Subcomité de Difusión Inclusiva; y
- VIII. Subcomité de Evaluación, Seguimiento y Mejora Continua.

Por cada persona titular se nombrará un suplente, quien tendrá las mismas funciones y obligaciones cuando funja como titular, con derecho a voz y voto, cuyos cargos serán honoríficos.

Artículo 10. El Comité, previa aprobación de la persona que ostenta la Alta Dirección y a través de la persona a cargo de la Coordinación General, podrá invitar a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias que se celebren, a las personas que considere necesarias para coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, quienes, en su caso, únicamente tendrán derecho a voz.


Artículo 11. Las personas integrantes del Comité, así como el personal adscrito o

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

comisionado al mismo, deberán conducirse bajo los principios de equidad, legalidad, veracidad, transparencia, y asegurar su actuar con objetividad, imparcialidad y confidencialidad, fundamentales para el buen funcionamiento y óptimo desempeño, debiendo en todo momento apegarse a lo establecido en el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, y demás disposiciones aplicables.

Artículo 12. El Comité tendrá las funciones siguientes:


- I. Elaborar y someter a consideración de la persona titular de la Alta Dirección para su autorización y posterior emisión, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, el Programa de Trabajo del Comité y demás documentación que sea necesaria, para el correcto funcionamiento de éste;
- II. Aprobar un programa anual de trabajo de formación, capacitación y adiestramiento en Igualdad Laboral y No Discriminación, incluyendo las actividades que realicen cada uno de los subcomités;
- III. Dar seguimiento a los avances y resultados del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Norma Mexicana;
- IV. Colaborar y coordinar la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, acciones, esquemas y protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana;
- V. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Norma Mexicana, se ejecuten de manera imparcial y transparente;
- VI. Formular y sugerir cualquier práctica que promueva eficiencia en la aplicación de la Norma Mexicana;
- VII. Participar en todos los temas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

- VIII.** Prevenir, conocer, atender y dar seguimiento ante la instancia correspondiente de las quejas en materia de igualdad laboral y no discriminación, que haga de su conocimiento personal de la Comisión;
- IX.** Todas aquellas que se orienten al cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana y que de acuerdo con la naturaleza del Comité se requieran; y
- X.** Las demás que establezcan las leyes, normas, acuerdos, lineamientos, políticas, protocolos, procedimientos, o cualquier ordenamiento jurídico aplicable en la materia.

Artículo 13. Las personas integrantes del Comité tendrán las atribuciones siguientes:

- I.** Asistir, registrar su asistencia y permanecer en las sesiones del Comité;
- II.** Intervenir en las discusiones del Comité;
- III.** Emitir su voto respecto a los asuntos tratados en las sesiones;
- IV.** Aprobar la participación de personas invitadas que puedan coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, única y exclusivamente para el desahogo del punto del orden del día que le corresponda;
- V.** Firmar las actas que resulten de las sesiones del Comité;
- VI.** Participar en las actividades y en la elaboración del programa anual de trabajo que promueva la Comisión, para fortalecer las labores del Comité;
- VII.** Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a la Norma Mexicana;
- VIII.** Comunicar y difundir entre el personal de la Comisión, la información básica sobre las acciones relativas a la implementación de la Norma Mexicana y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- IX.** Ejecutar los acuerdos tomados por el Comité en tiempo y forma;
- X.** Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por el Comité;
- XI.** Coadyuvar con la persona titular de la Coordinación General en el

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

cumplimiento de sus atribuciones; y


XII. Las demás que les sean encomendadas por acuerdo del Comité.

Artículo 14. La persona titular de la Comisión presidirá el Comité, quien tendrá el carácter de titular de la Alta Dirección, y que contará con las atribuciones siguientes:

- I. Aprobar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- II. Autorizar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para implementar las acciones del Comité, de conformidad con el presupuesto autorizado de la Comisión;
- III. Dar seguimiento a los informes de resultados y recomendaciones emitidos por el Comité;
- IV. Impulsar la paridad de género y la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión institucional; y
- V. Las demás que le confiera el Comité y que sean necesarias para cumplir con sus funciones.

Artículo 15. La persona titular de la Coordinación General tendrá las funciones siguientes:

- I. Coordinar las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- II. Declarar el quorum legal para sesionar y efectuar el conteo de las votaciones;
- III. Elaborar, actualizar y proponer al Comité los lineamientos;
- IV. Dirigir y verificar la implementación de la Norma Mexicana, en todas las áreas de la Comisión;
- V. Asegurar la articulación de los subcomités y consolidar los informes para la Alta Dirección;
- VI. Recibir las quejas presentadas contra la o el Ombudsperson por presuntos casos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, en

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

representación del Comité, debiendo mediante sesión de Comité emitir un acuerdo fundado y motivado para determinar su competencia; y


VII. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

Artículo 16. La o el Ombudsperson contará con las atribuciones siguientes:

- I. Recibir y atender todas las quejas presentadas por presuntos actos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, con excepción de las que se presenten en su contra; debiendo emitir un acuerdo fundado y motivado para determinar su competencia.
- II. Difundir los mecanismos para la presentación de la queja, de forma accesible para todo el personal;
- III. Proponer e impulsar acciones preventivas para erradicar prácticas discriminatorias y de violencia al interior de la Comisión;
- IV. Informar periódicamente a la Alta Dirección y al Comité sobre los casos atendidos y las medidas implementadas; y
- V. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

Artículo 17. La persona titular del Subcomité de Clima Laboral, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Proponer a la Alta Dirección, las acciones afirmativas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral;
- II. Promover medidas de flexibilidad laboral y accesibilidad en beneficio del personal;
- III. Aplicar de forma periódica los diagnósticos de clima laboral y no discriminación; y
- IV. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

Artículo 18. La persona titular del Subcomité de Prevención de la Violencia Laboral tendrá las funciones siguientes:


- I. Implementar acciones de prevención y sensibilización sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento;
- II. Dar seguimiento a los casos de violencia laboral en coordinación con la o el Ombudsperson;
- III. Proponer al Comité medidas correctivas y de mejora en los espacios de trabajo para prevenir la violencia; y
- IV. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

Artículo 19. La persona titular del Subcomité de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación tendrá las funciones siguientes:

- I. Elaborar e implementar el Programa Anual de Capacitación y Sensibilización en igualdad laboral;
- II. Revisar periódicamente las capacitaciones y actualizar conforme a las disposiciones en la materia;
- III. Gestionar convenios o colaboraciones con instituciones educativas, para fortalecer la formación del personal; y
- IV. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

Artículo 20. La persona titular del Subcomité de Difusión Inclusiva tendrá las funciones siguientes:

- I. Diseñar e implementar estrategias de comunicación incluyente sobre igualdad y no discriminación;
- II. Difundir de manera interna y externa las acciones afirmativas y avances del Comité;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

- III. Asegurar el uso de lenguaje incluyente y accesible en todos los materiales de comunicación; y
- IV. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.

Artículo 21. La persona titular del Subcomité de Evaluación, Seguimiento y Mejora Continua tendrá las funciones siguientes:

- I. Crear y monitorear indicadores de género e igualdad laboral para orientar las acciones del Comité;
- II. Proponer al Comité, medidas de mejora continua para fortalecer las políticas y prácticas de igualdad laboral y no discriminación;
- III. Revisar y adecuar el procedimiento de auditorías internas sobre la implementación de la Norma Mexicana; y
- IV. Las demás que le encomiende el Comité o la Alta Dirección.


VI. OPERACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 22. El Comité sesionará de manera ordinaria cuando menos dos veces al año, y de forma extraordinaria las veces que sea necesario.

Artículo 23. Las sesiones se celebrarán de forma presencial en las instalaciones de la Comisión y en caso de ser necesario, se podrán llevar a cabo de manera virtual mediante los medios electrónicos que se definan para tal fin.

Artículo 24. La convocatoria de las sesiones deberá remitirse a las personas integrantes del Comité con una antelación no menor a cuarenta y ocho horas para sesiones ordinarias y veinticuatro horas para las extraordinarias.

Dicha convocatoria deberá especificar el lugar, la fecha y la hora de la sesión;

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

adjuntar el orden del día y el acta de la sesión anterior, e incluir la documentación necesaria para el desahogo de los asuntos a tratar.

Artículo 25. Las sesiones ordinarias y extraordinarias se considerarán válidas y se declarará el quorum legal, siempre y cuando se registre la asistencia de la mitad de los integrantes del Comité más uno, con la presencia invariable de la persona titular de la Alta Dirección o de la Coordinadora General.


Artículo 26. Se levantará acta de cada sesión, la cual deberá ser firmada por las personas integrantes que participaron y hará constar los nombres y cargos de los asistentes, el lugar, fecha, hora, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados por el Comité y los plazos establecidos para su cumplimiento.

Artículo 27. Las sesiones de Comité se desarrollarán conforme a lo siguiente:

- I. Declaración del quorum legal;
- II. Lectura y aprobación del Orden del día;
- III. Seguimiento de acuerdos;
- IV. Temas por tratar;
- V. Asuntos Generales;
- VI. Acuerdos; y
- VII. Firma del Acta.

Los acuerdos tomados en el seno del Comité serán obligatorios para los Órganos, Unidades Administrativas, y corresponderá notificar sobre su adopción, a quien se haya encomendado el asunto del que deriven.

VII. INOPERANCIA DEL COMITÉ Y/O SUS INTEGRANTES.

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

Artículo 28. El Comité dejará de operar en los casos siguientes:

- I. Que no se cumplan los objetivos para los que fue creado y exista manifiesta desviación de sus actividades;
- II. Por incumplimiento reiterado e injustificado respecto a los plazos señalados para la terminación de los acuerdos y actividades programadas; o
- III. Cuando sea conveniente por cuestiones de organización.


La desintegración del Comité deberá ser mediante sesión y por acuerdo de la mayoría de los integrantes.

Artículo 29. Las personas integrantes del Comité serán sustituidas de su cargo, previa aprobación del Comité, en los casos siguientes:

- I. Por separación voluntaria, debiendo comunicarlo por escrito a la Coordinación General;
- II. Por incumplimiento de sus funciones o acuerdos;
- III. Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Comité; y
- IV. Deje de laborar en la Comisión.

VIII. DE LAS QUEJAS

Artículo 30. Las personas servidoras públicas de la Comisión podrán interponer la queja por presuntos actos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual ante la o el Ombudsperson, quien será la receptora de las quejas conforme al procedimiento aplicable, a fin de prevenir, analizar, atender y, en su caso, canalizar a la instancia competente para la investigación y/o sanción correspondiente, promoviendo un ambiente laboral seguro e igualitario.

	LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA	Clave: CDH/2429/LIN/NMX025/11/13112025
		Fecha de elaboración: Octubre/2025
		Núm. de revisión: 01

Artículo 31. Las quejas presentadas por actos discriminatorios, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, en contra de la o el Ombudsperson, serán recibidas por el Comité a través de la Coordinación General.

VIGENCIA

PRIMERO. Los presentes Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, entrarán en vigor a partir del día siguiente de su aprobación y estarán vigentes hasta en tanto no exista disposición legal que abrogue los mismos.

TRANSITORIOS

SEGUNDO. A partir de la entrada en vigor de este instrumento se deja sin efectos toda disposición que se contraponga a lo establecido en los presentes Lineamientos.

