

Con fundamento lo dispuesto por los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1 fracción III, 4 y 9 fracciones III, IV, V, XXII Ter, XXIII, XXVII, XXVIII y XXXV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 11 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 2, 4 fracciones III y VI, 5, 6 Bis fracciones III y III Bis, 7 y 8 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla; 2, 4 y 13 fracción XVI de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla; 1 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla; y en cumplimiento del requisito 5.3.3.1.1 “Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente” de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015* en Igualdad Laboral y No Discriminación, se emite la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA

La que suscribe, persona titular de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, manifiesta su firme compromiso con el respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación, así como con la observancia irrestricta en el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, en este sentido, se establece que en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla queda estrictamente prohibido cualquier acto u omisión que constituya maltrato, violencia, segregación o cualquier forma de discriminación, sea singular o interseccional, ejercida por las personas servidoras públicas que integran este Organismo, en relación con el personal a su cargo o entre las propias personas trabajadoras, lo anterior comprende, de manera enunciativa mas no limitativa, actos en razón de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Lengua

- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opinión
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación será responsable de la vigilancia, operación y evaluación de la presente Política; por otro lado, la Coordinación General del Comité estará a cargo de la implementación y de su objetivo.

1. OBJETIVO

Establecer las acciones que promuevan una cultura institucional basada en la igualdad laboral y la no discriminación en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, garantizando la igualdad de oportunidades para cada persona servidora pública adscrita a ésta, fortaleciendo la incorporación transversal de la perspectiva de igualdad en el quehacer institucional, con el fin de mejorar las condiciones laborales internas.

2. ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todas las unidades administrativas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla y su

observancia es obligatoria para todas las personas servidoras públicas que presten servicios a ésta, incluyendo a las y los prestadores del servicio social.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación 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 remediar, 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 dañar emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y/o laboral o 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;
- VI. **Comité:** Al Comité de Igualdad Laboral y la No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado Puebla;
- VII. **Comisión:** A la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;
- VIII. **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.
- IX. **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;
- X. **Discapacidad:** Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación física, mental, intelectual y sensorial en una persona, ya sea de naturaleza permanente o temporal, 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;
- XI. **Discriminación:** A 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 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 intolerancia¹;

- XII. **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;
- XIII. **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;
- XIV. **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 comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre las personas;

¹ Artículo 1 fracción III de la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- XV. **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;
- XVI. **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;
- XVII. **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;
- XVIII. **Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando 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. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;
- XIX. **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;
- XX. **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;

- XXI. **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;
- XXII. **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 definirlas por sus características o condiciones;
- XXIII. **Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos性, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos;
- XXIV. **Norma Mexicana:** A la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- XXV. **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;
- XXVI. **Principios Generales:** Sistema de normas aplicadas al interior de la Comisión, que deben ser cumplidas para lograr un ambiente laboral armonioso y libre de violencia. Son universales, es decir, aplicables a todas las personas servidoras públicas de este órgano autónomo;
- XXVII. **Política:** Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla;
- XXVIII. **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;
- XXIX. **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;
- XXX. **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
- XXXI. **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 desarrollo y atenta contra la igualdad.

4. VALORES

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión se encuentra alineada a los valores establecidos en el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla en su Capítulo Cuarto artículo 10 fracciones II, III, IV, V, VII y VIII.

- I. **Respeto:** Las y los servidores públicos se conducirán con austерidad y sin ostentación; otorgarán un trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propiciarán el diálogo cortés y la aplicación armónica, de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público;
- II. **Respeto a los derechos humanos:** Las y los servidores públicos respetarán los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los

garantizarán, promoverán y protegerán de conformidad con los principios de universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y, de Progresividad que prevé, que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;

- III. **Igualdad y no discriminación:** Las y los servidores públicos prestarán sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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, apariencia física, las características genéticas, 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 en cualquier otro motivo;
- IV. **Equidad de género:** Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes, trámites, servicios públicos, empleos, cargos y comisiones gubernamentales;
- V. **Cooperación:** Las y los servidores públicos colaborarán entre sí y propiciarán el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en la CDH Puebla;
- VI. **Liderazgo:** Las y los servidores públicos serán guía, ejemplo y promotoras de este Código; fomentarán y aplicarán en el desempeño de sus funciones los

principios que la Constitución y las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos al servicio público.

5. PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetar todo tipo de diferencia individual que puedan tener las personas en razón de su color de piel, embarazo, estado civil o conyugal, género, idioma, origen étnico o nacional, sexo, apariencia física, condición social, económica, de salud o jurídica, cultura, edad, identidad o filiación política, lengua, creencia religiosa, situación familiar, situación migratoria, características genéticas, discapacidades, opiniones, preferencias sexuales, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- II. Promover e impulsar la Igualdad de oportunidades y desarrollo para todo el personal.
- III. Otorgar en los procesos de contratación, las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: origen étnico, nacionalidad, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o municipales.
- IV. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Compromiso con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de la Comisión no hace diferencia alguna entre las personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respeto y promoción del derecho de las personas colaboradoras de la Comisión, para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas adscritas a ésta.

Los principios generales que rigen la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de esta Comisión, además se encuentran armonizados con lo previsto en el Capítulo Tercero, artículo 8, del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

Por lo anteriormente señalado, se exhorta a todo el personal de la Comisión a desempeñar sus funciones y a conducir su actuar conforme a lo establecido en la presente Política.

6. COMPROMISOS

La Comisión tiene el compromiso de:

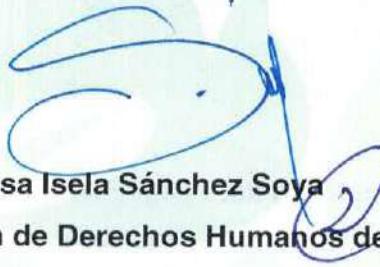
- I. Transformar la cultura organizacional previo diagnóstico que permita identificar brechas de género, alertas de violencia laboral, manifestaciones de desigualdad, exclusión, discriminación, entre otras, a fin de promover las buenas prácticas laborales y alcanzar un desarrollo integral de las personas servidoras públicas adscritas a esta Comisión, implementando dentro de los procesos de gestión y de recursos humanos, acciones de igualdad con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.
- II. Desarrollar y vigilar prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación, en los términos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, lo que permitirá incorporar una cultura transversal en la materia.
- III. Fortalecer el entorno laboral de las personas servidoras públicas adscritas a la Comisión, promoviendo una cultura de respeto e inclusión, libre de violencia, desigualdad y discriminación, mediante la sensibilización y capacitación en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación que contribuya a su desarrollo integral.

7. DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN

A partir de su aprobación, esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, será difundida de manera permanente entre todas las unidades administrativas de la Comisión a través de medios impresos y digitales.

ATENTAMENTE

Cuatro veces Heroica Puebla de Zaragoza a 12 de septiembre de 2025



Rosa Isela Sánchez Soya

Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla