



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

En la Cuatro veces Heroica Puebla de Zaragoza, siendo las doce horas del día cuatro de mayo de dos mil veintiséis, en la Sala de Juntas de la Dirección de Desarrollo Institucional y Cumplimiento, sita en el tercer piso del inmueble marcado con el número 1358 de la Avenida Cúmulo de Virgo, Reserva Territorial Atlíxcáyotl, Código Postal 72460, Puebla, Puebla, en uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, en lo sucesivo "Comité", al propio y a nombre de la Titular de nuestra Dependencia y Presidenta del Comité, la Maestra Daniela Stephanie Pérez Calderón, les damos la más cordial bienvenida a la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración del ejercicio fiscal 2026. -----

1. Continuando con el uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité manifiesta que, para dar inicio a esta sesión, se procede al pase de lista de las personas asistentes para verificar si existe Quórum Legal de conformidad con lo dispuesto por el artículo Tercero del Acuerdo por el que se establece el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración de fecha 21 de julio de 2025, por lo que se procede a desahogar el primer punto del Orden del Día, encontrándose presentes: -----

PERSONA SERVIDORA PÚBLICA	CARGO Y UNIDAD ADMINISTRATIVA
Sandra Beatriz Cruz Santibáñez	Titular de la Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
Rogelio Alfonso Meléndez Espinosa	Vocal Representante de la Subsecretaría de Ingresos
María del Pilar Martínez Rivera	Vocal suplente Representante de la Subsecretaría de Ingresos
Fernando Sandoval Martín	Vocal Representante de la Subsecretaría de Egresos
Mayra Lilia Granados Luna	Vocal Representante de la Subsecretaría de Administración
Pedro Moreno Martínez	Vocal suplente Representante de la Subsecretaría de Administración
Sonia Ocampo Munive	Vocal Representante de la Coordinación General Jurídica
Jaime Márquez Aguilar	Vocal suplente Representante de la Coordinación General Jurídica
Adolfo Jacob Vélez Montaña	Vocal Representante de la Unidad de Inteligencia Patrimonial y Económica
Natalia Mariana Palacios Acuña	Vocal suplente Representante de la Unidad de Inteligencia Patrimonial y Económica
Iván Muñoz Francisco	Vocal suplente Representante de la Unidad de Administración y Desarrollo Institucional
Miguel Ángel Hernández Cerna	Analista de la Dirección de Desarrollo Institucional y Cumplimiento y Representante de la Titular de la Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

De la misma manera, se encuentra presente con derecho a voz, pero sin voto de conformidad con lo establecido en el artículo Segundo fracción III del "Acuerdo": -----

PERSONA SERVIDORA PÚBLICA	CARGO Y UNIDAD ADMINISTRATIVA
Martha Alejandra Gil Curiel	Ombudsperson Representante de la Subsecretaría de Ingresos



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

Acto seguido, la Titular de la Coordinación del Comité, manifiesta que al encontrarse presentes la mayoría de las Personas Integrantes del Comité que fueron convocadas mediante Memorándum No. SPFYA/UAYDI/DDIyC/0289/2026 de los corrientes, se cuenta con Quórum Legal para el desahogo de la sesión, por lo consiguiente, siendo las doce horas con trece minutos del día cuatro de mayo de dos mil veintiséis, se declara iniciada la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del ejercicio fiscal 2026 y por válidos los acuerdos que del mismo emanen por lo que tendrán plena validez jurídica. --- -----

2. A continuación, se procede al desahogo del punto 2 del Orden del Día y se somete a consideración de los asistentes el Orden del Día y se solicita a los miembros del Comité la excusa para la lectura, toda vez que la misma fue remitida con anterioridad en la convocatoria de esta sesión, que comprende lo siguiente: --- -----

ORDEN DEL DÍA --- -----

1. Lista de asistencia y verificación de Quórum Legal; --- -----
2. Discusión y en su caso, aprobación del Orden del Día; --- -----
3. Presentación y en su caso, aprobación del Informe de quejas correspondiente al 1er trimestre del ejercicio fiscal 2026. --- -----
4. Informe de las actividades realizadas en atención a los proyectos de reformas a los siguientes instrumentos normativos del Comité: --- -----
 - a) Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración del Gobierno del Estado De Puebla. --- -----
 - b) Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como Acoso Laboral y Cualquier Tipo de Discriminación. --- -----
5. Informe de las actividades relacionadas con el Programa Anual de Trabajo 2026 del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. --- -----
6. Discusión y en su caso, determinación de la forma en que se atenderá cada una de las quejas presentadas en la materia, de conformidad con lo dispuesto por el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal" y por el "Protocolo para la atención de Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como Acoso Laboral y Cualquier Tipo de Discriminación". --- -----
7. Clausura de la Sesión. --- -----

Enseguida, se les pregunta a las personas integrantes del Comité si tienen alguna consideración, objeción u observación, respecto de la presente orden día, lo hagan saber, mediante el uso de la voz: --- -----

En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: --- -----



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

8	Por la afirmativa	0	En contra	0	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Se aprueba por unanimidad el Orden del Día de la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del ejercicio fiscal 2026, conforme a lo antes señalado. -----

3. Acto seguido, continuando con el uso de la palabra y para el desahogo del punto 3 del Orden del Día, la Titular de la Coordinación del Comité, procede a la Discusión y en su caso, aprobación del Informe de quejas correspondiente al 1er trimestre del ejercicio fiscal 2026. -----

Se solicita a las personas integrantes del Comité la dispensa de la lectura del Informe señalado y remitido, toda vez que este ya había sido enviado previamente para su revisión, análisis, discusión y, en su caso, formulación de observaciones; no obstante, se indica que, si alguna persona integrante del Comité tiene alguna consideración, objeción u observación adicional, lo haga saber mediante el uso de la voz. -----

En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----

Acuerdo 01/02ord/2026/CILyND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos el Informe de quejas correspondiente al 1er trimestre del ejercicio fiscal 2026. Se instruye a la Titular de la Coordinación, a efecto de que sea impreso el informe y rubricado por las personas integrantes del Comité. -----

4. Acto seguido, continuando con el uso de la palabra y para el desahogo del punto 4 del Orden del Día, la Titular de la Coordinación del Comité, procede a la discusión y en su caso, aprobación del Informe de las actividades realizadas en atención a los proyectos de reformas. -----

Se solicita a las personas integrantes del Comité la dispensa de la lectura del Informe señalado, toda vez que ya había sido enviado previamente para su revisión, análisis, discusión y, en su caso, formulación de observaciones; no obstante, se precisa que, si alguna persona integrante del Comité tiene alguna consideración, objeción u observación adicional, lo haga saber, mediante el uso de la voz. -----

En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

Acuerdo 02/02ord/2026/CILYND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos el Informe de las actividades realizadas en atención a los proyectos de reformas. Por consiguiente, se instruye a la Titular de la Coordinación, a efecto de que el informe sea rubricado por las personas integrantes del Comité. -----

5. Acto seguido, continuando con el uso de la palabra y para el desahogo del punto 5 del Orden del Día, la Titular de la Coordinación del Comité, se procede a la discusión y en su caso, aprobación del Informe de las actividades relacionadas con el Programa Anual de Trabajo 2026 del Comité. -----

Se solicita a las personas integrantes del Comité la dispensa de la lectura del Informe señalado y remitido, toda vez que éste ya había sido enviado previamente para su revisión, análisis, discusión y, en su caso, formulación de observaciones; no obstante, se precisa que, si alguna persona integrante del Comité tiene alguna consideración, objeción u observación adicional, lo haga saber mediante el uso de la voz. -----

En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----

Acuerdo 03/02ord/2026/CILYND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos el Informe de las actividades relacionadas con el Programa Anual de Trabajo 2026 del Comité. Por consiguiente, se instruye a la Titular de la Coordinación, a efecto de que el informe sea rubricado por las personas integrantes del Comité. -----

6. Acto seguido, continuando con el uso de la palabra y para el desahogo del punto 6 del Orden del Día, la Titular de la Coordinación del Comité, se procede a la discusión y en su caso, aprobación de la determinación de la forma en que se atenderá cada una de las quejas presentadas en la materia, de conformidad con lo dispuesto por el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal" y por el "Protocolo para la atención de Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como Acoso Laboral y Cualquier Tipo de Discriminación. -----

Se solicita a las personas integrantes del Comité la dispensa de la propuesta señalada, toda vez que ya había sido enviada previamente para su revisión, análisis, discusión y, en su caso, formulación de observaciones; no obstante, se precisa que, si alguna persona integrante del Comité tiene alguna consideración, objeción u observación adicional, lo haga saber mediante el uso de la voz. -----



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----

Acuerdo 04/02ord/2026/CILYND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos la determinación de la forma en que se atenderá cada una de las quejas presentadas ante el Comité, por consiguiente, se instruye a la Titular de la Coordinación, a efecto de que la propuesta sea rubricada por las personas integrantes del Comité. -----

7. Acto seguido, en uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité informa a las y los integrantes presentes sobre diversos ASUNTOS DE IMPORTANCIA para el adecuado desarrollo de las actividades del Comité. Si bien dichos asuntos no se encuentran previamente enlistados dentro del orden del día aprobado, se considera pertinente su exposición en virtud de su naturaleza urgente y de la necesidad de atenderlos de manera oportuna. -----

En este sentido, se somete a consideración de las y los asistentes la inclusión de los referidos puntos para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación, a efecto de dar cumplimiento a las atribuciones y responsabilidades que competen a este órgano colegiado. -----

A) Discusión y en su caso, aprobación de la adquisición de ocho buzones adicionales, así como su debida rotulación institucional. -----

Acto seguido, y continuando con el uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité manifiesta: "Me permito hacer de su conocimiento que, derivado del proceso de mudanza a este edificio sede de la Secretaría, y considerando que actualmente el Comité únicamente dispone de un buzón, cuya instalación ya fue solicitada mediante Memorándum No. SPFYA/UAYDI/DDlyC/0298/2026 de fecha 30 de abril de la presente anualidad, a la Dirección Administrativa, para su colocación en el tercer piso, se advierte la necesidad de fortalecer los mecanismos de recepción de quejas, a fin de garantizar un acceso oportuno para las personas servidoras públicas adscritas a esta Dependencia, en ese sentido, y con el propósito de promover una cultura institucional de denuncia, así como de facilitar la presentación de quejas en materia de Acoso, Hostigamiento laboral, Discriminación, u otras conductas que incidan en el ámbito de competencia del Comité, resulta indispensable contar con un mayor número de buzones estratégicamente ubicados dentro del inmueble, permitiendo cubrir distintos niveles y áreas de mayor afluencia. -----



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

Es por ello que se somete a su consideración, la gestión para la adquisición de ocho buzones adicionales, así como su debida rotulación institucional, para ser instalados en puntos estratégicos de los distintos niveles de este edificio sede de la Secretaría."-----
Se solicita a las personas integrantes del Comité si alguna de las personas integrantes del Comité tuviera alguna consideración, objeción u observación adicional, sobre el punto añadido en la presente sesión, lo haga saber mediante el uso de la voz. -----
En virtud de que no existen comentarios, se solicita a las **personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto**, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente:-----

Acuerdo **05/02ord/2026/CILYND**: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos llevar a cabo las gestiones necesarias para la adquisición de ocho buzones adicionales, así como su debida rotulación institucional, a fin de ser instalados en puntos estratégicos de los distintos niveles de este edificio sede de la Secretaría.--

B) Discusión y en su caso, aprobación de la queja presentada mediante oficio número OPE/1941/2026 -----

Acto seguido, y continuando con el uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité manifiesta: "Me permito hacer de su conocimiento que, hace unos momentos, se tuvo por presentado el oficio número OPE/1941/2026, de fecha 27 de abril de la presente anualidad, mediante el cual se remite a la Titular de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, en su carácter de Presidenta de este Comité, una queja presentada por la C. Itzel Xochipa Pérez, hija de la finada Graciela Pérez Morales, relativa a diversos hechos. En virtud de lo anterior, se hace del conocimiento de las personas integrantes de este Comité en la presente sesión, a efecto de que se someta a su consideración y, en su caso, se adopte el acuerdo que corresponda."-----
Si alguna de las personas integrantes del Comité tiene alguna consideración, objeción u observación adicional, sobre el punto añadido en la presente sesión, se solicita lo hagan saber mediante el uso de la voz. -----

Mayra Lilia Granados Luna, Vocal, Representante de la Subsecretaría de Administración

Considero que, desde un enfoque humano, es necesario establecer un protocolo claro para los casos en que fallece un compañero o compañera. Este protocolo debería contemplar, como mínimo, la designación de un contacto responsable para la recolección de sus pertenencias, así como lineamientos de actuación que garanticen sensibilidad y respeto en todo momento.

No debemos olvidar que se trata de personas y familias en una situación vulnerable, por lo que el servicio público debe actuar con humanidad.

Asimismo, propongo que se incluya un reconocimiento institucional por parte del Gobierno del Estado hacia la persona fallecida, así como un acercamiento respetuoso con sus familiares. En caso de que existan omisiones o áreas de mejora, también sería pertinente considerar una disculpa formal por parte del Comité.

Propongo desechar la queja; no obstante, en atención a la situación y con un enfoque de sensibilidad, se considera pertinente escuchar a la hija de la persona involucrada. Asimismo, se sugiere emitir una recomendación a las jefaturas correspondientes con el fin de fortalecer las prácticas institucionales y prevenir situaciones similares en el futuro.

Maria del Pilar Martínez Rivera Vocal suplente, Representante de la Subsecretaría de Ingresos



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

Si bien acudimos a laborar en nuestras funciones, los bienes que utilizamos no son de nuestra propiedad, sino que forman parte del patrimonio institucional. En ese sentido, considero que actualmente existe un vacío importante en cuanto a lineamientos claros para su manejo. Por ello, concuerdo que hace falta un protocolo específico que regule estos casos.

Pedro Moreno Martínez Vocal suplente, Representante de la Subsecretaría de Administración

Considero que el asunto debe turnarse por competencia al Comité de Ética, así como al Órgano Interno de Control, a efecto de que, en el ámbito de sus atribuciones, realicen el análisis correspondiente y determinen lo conducente.

Sandra Beatriz Cruz Santibáñez, Titular de la Coordinación del Comité y Representante de la presidenta:

Muchas gracias a las personas integrantes del Comité por sus participaciones y comentarios. Es pertinente recordar que, con fundamento en lo dispuesto en el Protocolo aplicable, la presente queja, en primera instancia, no se encuentra formulada por personal adscrito a la Secretaría; en atención a ello, se considera que la misma no cumple con los requisitos de procedencia establecidos, por lo que este Comité carece de competencia para admitirla y sustanciarla.

En ese sentido, la determinación de no admisión no implica desestimar la relevancia de los hechos expuestos, sino que obedece estrictamente al marco normativo que regula la actuación de este órgano colegiado, el cual delimita claramente quiénes pueden promover quejas y bajo qué supuestos.

En virtud de los comentarios antes señalados, se solicita a las personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----

Acuerdo 06/02ord/2026/CILYND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos el desechamiento de la queja presentada ante la Titular de la Coordinación mediante oficio número OPE/1941/2026, así como la emisión de recomendaciones generales dirigidas a las dos personas involucradas; de igual forma, se acuerda girar atento oficio al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, a efecto de que, en el ámbito de sus facultades y atribuciones, lleve a cabo las acciones administrativas y/o legales que resulten procedentes; asimismo, se determina que la Titular de la Coordinación brinde atención y seguimiento a la persona promovente de la queja, a fin de garantizar el debido acompañamiento y la continuidad del asunto. -----

C) Discusión y en su caso, aprobación de las medidas relativas a la conmemoración del día 10 de mayo (día de las madres). -----

Acto seguido, y continuando con el uso de la palabra, la Titular de la Coordinación del Comité manifiesta: "Se hace del conocimiento de las personas integrantes de este Comité que se ha recibido, por parte de la Ombudsperson, un comentario relacionado con el otorgamiento del día inhábil con motivo del 10 de mayo, el cual actualmente se encuentra previsto de manera exclusiva para las madres trabajadoras de base, conforme a lo señalado en el Oficio Circular SPFYA/SSA/DGCH/DDOyFH/038/2025, de fecha 22 de diciembre de 2025, suscrito por la Dirección General de Capital Humano de esta Dependencia".-----

En virtud de lo anterior, se somete a discusión de este Órgano Colegiado la adopción de las medidas que resulten procedentes respecto del tema referido, toda vez que el mismo tiene implicaciones en materia de igualdad laboral y no discriminación, respecto





ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026

de las personas servidoras públicas de esta Dependencia, con independencia de su régimen de contratación. -----

En virtud de los comentarios expuestos, se solicita a las **personas integrantes del "Comité" con derecho a voz y voto**, manifestar su aprobación levantando la mano, teniéndose la siguiente votación: -----

8	Por la afirmativa	0	En contra	1	Abstenciones
---	-------------------	---	-----------	---	--------------

Por lo anterior, se tiene por desahogado el punto y se toma el siguiente: -----

Acuerdo 07/02ord/2026/CILYND: Las personas integrantes del Comité, con fundamento en lo dispuesto en el artículo Tercero del Acuerdo, aprueban por unanimidad de votos la suscripción de un Memorandum dirigido a la Dirección Administrativa, por lo que en dicho documento se sugerirá que, en el ámbito de sus atribuciones y de considerarlo procedente, se sirva girar las instrucciones a quien competa, a efecto de que se realicen las gestiones necesarias para analizar y, en su caso, autorizar el otorgamiento del día 08 de mayo como día inhábil para las madres servidoras públicas de esta Secretaría con motivo de la conmemoración del 10 de mayo (día de las Madres). -----

8. Finalmente, para el desahogo del punto 8 del Orden del Día relativo a la Clausura de la Sesión, la Titular de la Coordinación del Comité agradece a todas las personas integrantes del "Comité" su puntual asistencia y participación, declarándose clausurada la **Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración del ejercicio fiscal 2026**, siendo las doce horas con cincuenta y un minutos del día de su inicio, levantándose el acta correspondiente, firmándose al margen de todas sus fojas y al calce arriba de su nombre en las últimas, por todas y todos los que en ella intervinieron. -----

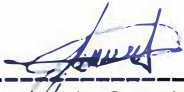
Sandra Beatriz Cruz Santibáñez
Titular de la Coordinación del Comité de
Igualdad Laboral y No Discriminación
y Representante de la Titular de la Presidencia

Rogelio Alfonso Meléndez Espinosa
Vocal del Comité de Igualdad Laboral y
No Discriminación

María del Pilar Martínez Rivera
Vocal suplente del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



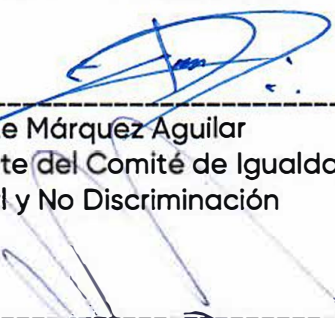
ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE
LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL 2026



Fernando Sandoval Martín
Vocal del Comité de Igualdad Laboral y
No Discriminación



Pedro Moreno Martínez
Vocal Suplente del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



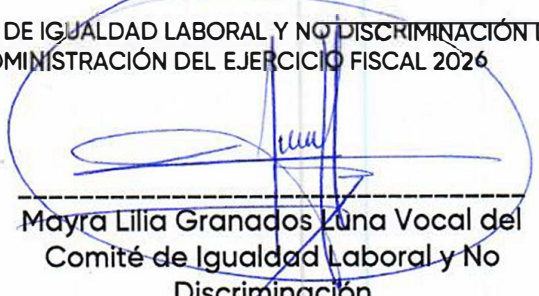
Jaime Márquez Aguilar
Vocal Suplente del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



Natalia Mariana Palaños Acuña
Vocal Suplente del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



Martha Alejandra Gil Curiel
Ombudsperson del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



Mayra Lilia Granados Luna Vocal del
Comité de Igualdad Laboral y No
Discriminación



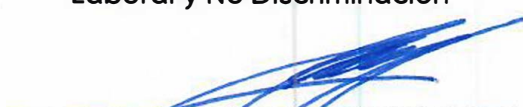
Sonia Ocampo Munive
Vocal del Comité de Igualdad Laboral y
No Discriminación



Adolfo Jacob Vélez Montaña
Vocal del Comité de Igualdad Laboral y
No Discriminación



Iván Muñoz Francisco
Vocal suplente del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



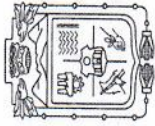
Miguel Ángel Hernández Cerna
Analista, Representante de la Titular de
la Coordinación del Comité de
Igualdad Laboral y No Discriminación

"LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS, ES LA ÚLTIMA Y FORMA PARTE DEL ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DE FECHA 04 DE MAYO DE 2026



Gil
Gy





**GOBIERNO
DEL ESTADO**
2024 - 2030

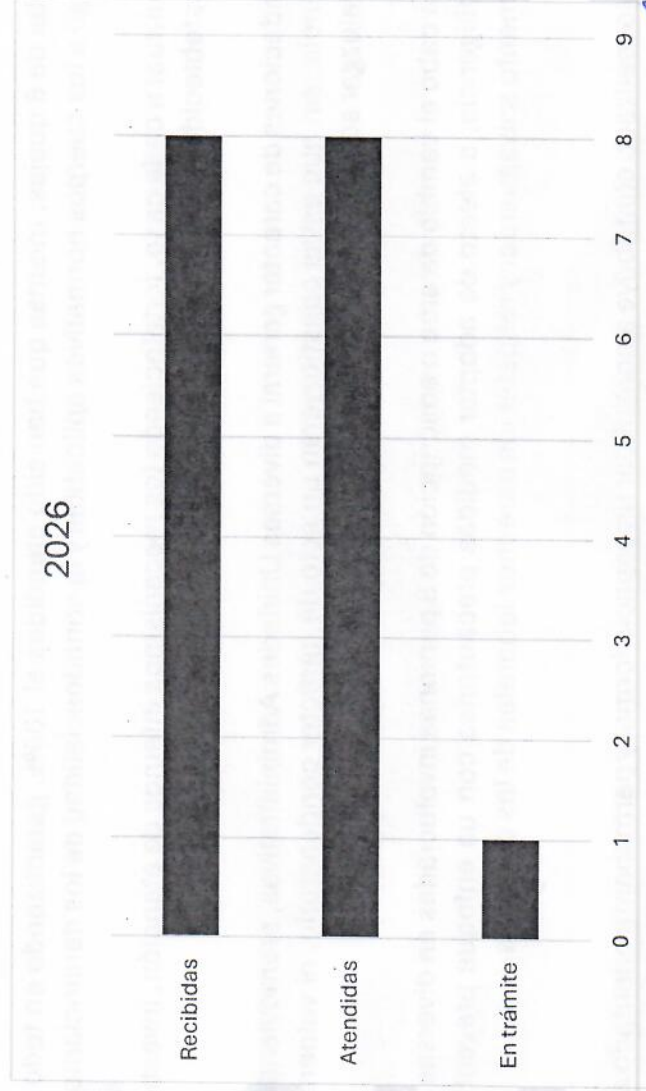
Finanzas
Secretaría de Planeación,
Finanzas y Administración

**POR AMOR A
PUEBLA**

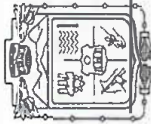


Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Reporte de Quejas recibidas en el 1er trimestre del ejercicio fiscal 2026



Av. Cúmulo de Virgo 1358, Reserva Territorial Atlixáyotl, Puebla, Pue.
Tel. (222) 2 29 70 00 Ext.



**GOBIERNO
DEL ESTADO**

Finanzas
Secretaría de Planeación,
Finanzas y Administración

**POPA MORA
PUEBLA**



Derivado de la Instalación del Comité, realizada el 27 de octubre de 2025, y de la difusión de las funciones del Comité se ha logrado visibilizar de manera efectiva su labor preventiva y correctiva, generando mayor confianza entre las personas servidoras públicas para denunciar conductas contrarias a la normatividad.

Durante el 1er trimestre del ejercicio fiscal 2026:

- Se han recibido un total de 8 quejas, mismas que han sido atendidas al 100%, garantizando en todo momento el debido proceso, el estricto apego a los cuerpos normativos aplicables y la confidencialidad de los denunciantes.
- Se dio seguimiento puntual a cada caso, fortaleciendo los mecanismos internos de atención, investigación y resolución, dentro de los términos establecidos en el Protocolo.
- Se emitieron recomendaciones de carácter general a diversas Unidades Administrativas, promoviendo entornos laborales seguros y libres de violencia, sin que estas constituyeran un acto de carácter condenatorio, ni vulnerara la presunción de inocencia o implicara prejuizar sobre la responsabilidad.
- Se recomendó llevar a cabo el cambio de área o adscripción de 3 personas involucradas en diversas quejas, con base en el principio de debida diligencia, a efecto de adoptar medidas precautorias con un enfoque preventivo y de protección, procurando en todo momento salvaguardar y respetar los derechos laborales de las personas.

Los resultados y el trabajo realizado contribuye a consolidar un espacio formal y permanente orientado a fortalecer la cultura institucional de respeto, igualdad y cero tolerancia a la discriminación, al hostigamiento laboral y sexual, así como al acoso en cualquiera de sus modalidades.



Informe de las actividades realizadas en atención a los proyectos de reformas a los instrumentos normativos del Comité

Durante el mes de febrero de 2026 se llevó a cabo el estudio, análisis y revisión integral de los siguientes instrumentos normativos del Comité:

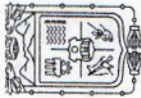
- Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración del Gobierno del Estado De Puebla.
- Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como Acoso Laboral y Cualquier Tipo de Discriminación.

En la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité, celebrada el 17 de abril de 2026, las personas integrantes aprobaron las reformas y adiciones propuestas por diversos miembros del órgano colegiado.

En seguimiento a lo anterior, la Titular de la Coordinación del Comité, mediante Memorándum No. SPFYA/UAYDI/DDIyC/0275/2026, solicitó a la Coordinación General Jurídica la revisión de la viabilidad jurídica de las modificaciones aprobadas, a fin de verificar su congruencia con el marco normativo aplicable, su debida fundamentación y la pertinencia de su contenido, así como para gestionar, en su oportunidad, la formalización mediante la firma de la persona Titular competente.

Finalmente, se informa que la Coordinación del Comité continuará con las gestiones conducentes hasta la publicación oficial de las reformas y adiciones aprobadas, garantizando su adecuada implementación.



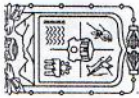


INFORME DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo • Actividad • Alcance)	HACER (Responsable • Fecha de inicio y término • Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución • Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)	ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO LLEVADA A CABO POR LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ
1	Fortalecer la cultura institucional de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, o equivalente.	Dar seguimiento y actualización permanente a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objeto de consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la comunicación abierta y la prevención de cualquier forma de discriminación, violencia, intolerancia o segregación, mediante la implementación de acciones afirmativas de inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas servidoras públicas de la Secretaría.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación revisará periódicamente la propuesta de actualización a la Política, la cual se remitirá a la Coordinación General Jurídica para su aprobación y gestión de firma de la Titular. Promoción de la observancia de la Política en las áreas administrativas de la Secretaría. Recepción y análisis de propuestas de mejora o adecuación normativa Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación vigente	Política de Igualdad Laboral y No Discriminación vigente y signada por la Persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Difusión permanente de la Política, a través de los diferentes medios a disposición de esta Secretaría.	Se ha llevado a cabo la difusión continua de la Política mediante el envío masivo de correos electrónicos, con el objetivo de garantizar su conocimiento. Esta acción se realiza de manera sistemática para asegurar una comunicación constante.
2	Consolidar la operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, como órgano responsable de la vigilancia, implementación y seguimiento de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Dar seguimiento a la correcta operación, integración y funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría, mediante la realización de sesiones ordinarias y extraordinarias, la actualización de sus Lineamientos y la difusión permanente de su integración y funciones.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación sesionará de manera ordinaria y, en su caso, extraordinaria, conforme al calendario aprobado, revisará la modificación a los documentos normativos y se propondrán modificaciones a los Lineamientos del Comité, para su actualización y se llevará a cabo la difusión de manera permanente el organigrama, integración y funciones del Comité, a través de los medios institucionales. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Actos de sesión del Comité Documentos normativos del Comité vigentes y signados. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará al área responsable, la documentación que acredite que se cumple con la norma conforme a la nueva estructura de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Documentación que acredite que se cumple con la norma	Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, modificados y signados por la Persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el Acto de sesión donde fueron aprobados los documentos normativos.	Difusión permanente del organigrama y documentos normativos del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, a través de los diferentes medios a disposición de esta Secretaría. Realización de sesiones del Comité para verificación de los documentos normativos y atención a quejas.	Se ha realizado la difusión continua del organigrama y los documentos normativos del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación a través de los diversos medios de comunicación disponibles en esta Secretaría. Asimismo, se celebró la primera sesión ordinaria, conforme al calendario de actividades aprobado. Con el fin de dar respuesta a las quejas presentadas y asegurar la discusión y aprobación de las reformas y adiciones pertinentes a los documentos normativos, así como para cumplir con lo establecido en los Lineamientos del Comité, se han realizado hasta la fecha un total de 5 sesiones extraordinarias.
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal, sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Solicitar a la Dirección General de Capital Humano que los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo internos y externos, incluyan lenguaje inclusivo, sin alguna expresión discriminatoria, sin requisitos obligatorios de certificados médicos de embarazo o VIH y que cuenten con formatos y/o exámenes para entrevistas estructurales libres de sesgos sexistas y de cualquier tipo de discriminación.	Se solicitó, a través del Memorandum No. SPF/PA/UdyDI/DOY/C/0152/2026, a la Dirección General de Capital Humano la remisión de un informe detallado sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de verificar que dicho proceso se esté llevando a cabo conforme a los principios y lineamientos establecidos por el Comité, se lleva a cabo la recopilación y revisión de la información remitida.	Documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas, Manual o documento del proceso de reclutamiento, catálogo de perfiles de puestos o manual de organización.	Solicitar de manera trimestral a la Dirección General de Capital Humano la remisión de un informe detallado sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal, a fin de verificar que éste se lleve a cabo bajo los principios del Comité.	Se solicitó, a través del Memorandum No. SPF/PA/UdyDI/DOY/C/0152/2026, a la Dirección General de Capital Humano la remisión de un informe detallado sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de verificar que dicho proceso se esté llevando a cabo conforme a los principios y lineamientos establecidos por el Comité, se lleva a cabo la recopilación y revisión de la información remitida.

INFORME DE ACTIVIDADES RELACIONADOS CON EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo • Actividad • Avance)	HACER (Responsable • Fecha de inicio y término • Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución • Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)	COORDINACIÓN DEL COMITÉ ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO LLEVADA A CABO POR LA
4	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Realizar una encuesta de Percepción de Clima Laboral a las personas servidoras públicas, adscritas a esta Dependencia, de acuerdo al Apéndice Normativo E de la NMX-R-025-SCFI-2015.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación determinará la plataforma en la cual se aplicará la Encuesta de Percepción de Clima Laboral, la cual se llevará a cabo de manera trimestral durante el ejercicio 2026, garantizando que dicha plataforma sea accesible y se encuentre al alcance de todo el personal de la Secretaría. De igual manera se emitirá una circular en la cual se invite a todo el personal, sin importar su régimen de contratación, a participar en la misma. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de octubre de 2026 Recurso: Plataforma y encuesta	Reporte del resultado de la Encuesta de Percepción de Clima Laboral 2026.	Aplicar encuesta de Percepción de Clima Laboral de manera trimestral durante el ejercicio 2026	Se encuentra pendiente la encuesta de Percepción de Clima Laboral.
5	Verificar armonización de normativa	Llevar a cabo el estudio del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal vigente y verificar que los documentos normativos del Comité, así como las Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación, se encuentren armonizados con lo establecido en éste.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará a la Dirección Administrativa, la documentación que acredite que se cumple con la norma en mención. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Código de Ética	Documento probatorio que establezca que los documentos normativos se encuentren alineados a los principios, valores, compromisos del servicio público, adoptados en el código de ética o equivalente.	Diffusión permanente del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal vigente a todo el personal en los diferentes medios escritos y electrónicos.	Se solicitó a la Dirección Administrativa, a través del Memorandum SPFYA/UAYDI/DDIYC/0153/2026, la difusión continua del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal vigente, a todo el personal, utilizando diversos medios escritos y electrónicos, con el fin de asegurar su conocimiento y cumplimiento
6	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Corroborar que los criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, se lleven a cabo sin discriminación.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará a la Dirección General de Capital Humano los registros sobre los criterios de valuación de puestos. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Registros, manuales o lineamientos	Registros, manual o lineamientos sobre los criterios de valuación de puestos y del desempeño.	Revisión de los registros, manuales o lineamientos, sobre los criterios de valuación de puestos y del desempeño.	Mediante los Memorandums No. SPFYA/UAYDI/DDIYC/0152/2026 y SPFYA/UAYDI/DDIYC/0165/2026, se solicitó a la Dirección General de Capital Humano, en seguimiento a las acciones del Comité, que los procesos de reclutamiento y selección cuenten con formatos para entrevistados estructurados sin sesgos sexistas o discriminatorios. Además, se requirió un informe correspondiente al periodo de enero a marzo para acreditar que los anuncios cumplen con estos criterios.
7	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Verificar que los procesos sean transparentes y accesibles, libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará a la Dirección General de Capital Humano el Manual de procedimientos el cual deberá incluir los procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Manual de procedimientos	Manual de procedimientos de la Dirección General de Capital Humano.	Promoción y difusión de la convocatoria, conforme a los periodos establecidos por la dependencia, a través de medios electrónicos y escritos	Mediante el Memorandum No. SPFYA/UAYDI/DDIYC/0225/2026, se solicitó a la Dirección Administrativa que los vacantes y ofertas de trabajo sean difundidos mediante anuncios redactados con lenguaje incluyente y libre de expresiones discriminatorias, en cumplimiento con lo dispuesto en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
8	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará a la Dirección General de Capital Humano el registro estadístico de participación en los procesos de formación y capacitación de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración.	La Dirección General de Capital Humano, proporcionará los registros estadísticos de participación en las formaciones y capacitaciones llevadas a cabo durante el año 2026. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Registros estadísticos	Registros estadísticos de la Dirección General de Capital Humano.	Solicitar de manera trimestral a la Dirección General de Capital Humano, un reporte de capacitación para darle seguimiento puntual al requisito.	Mediante el Memorandum No. SPFYA/UAYDI/DDIYC/0225/2026, se solicitó a la Dirección Administrativa que se cuente con procesos de formación, capacitación y adiestramiento que garanticen igualdad de oportunidades, remitiendo, además, el registro estadístico de participación en dichos procesos dentro de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración

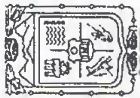


INFORME DE ACTIVIDADES RELACIONADOS CON EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Alcance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y término + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)	ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO LLEVADA A CABO POR LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ
9	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Trabajar un plan de capacitación anual en materia de igualdad laboral y no discriminación, de acuerdo con la cartera existente de la Dirección General de Capital Humano.	Las y los Vocales del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación determinarán el plan de capacitación de formación en materia de Igualdad Laboral y no discriminación que se llevará a cabo en el ejercicio 2026. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Plan de capacitación de formación	Plan de capacitación de formación que contenga apartados específicos para el personal del área de recursos humanos y para el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Difusión permanente de los cursos de sensibilización en la materia para el personal de la Secretaría, en los diferentes medios escritos y electrónicos. Solicitar de manera trimestral a la Dirección General de Capital Humano, una copia de los listos de asistencia del personal que asistió a los cursos de sensibilización en la materia.	Se están realizando las gestiones necesarias ante la Secretaría de las Mujeres para que se consideren en su cartera de capacitación temas de igualdad laboral y no discriminación
10	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Solicitar a la Secretaría de las Mujeres la cartera de capacitación en temas de igualdad laboral y no discriminación, reconocimiento y respeto a la diversidad, derechos humanos y perspectiva de género, para estar en posibilidades de elegir temas prioritarios que puedan ser expuestos al personal adscrito a esta Dependencia. Se realizarán campañas permanentes del uso correcto del lenguaje para su aplicación en la comunicación interna y externa de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación participará en la difusión permanente de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla al interior de la Secretaría. De igual manera solicitará bimestralmente a la Dirección Administrativa que realice el recordatorio correspondiente de la misma. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums	Solicitar que en los Memorándums o Memorándums-Circulares se agregue la evidencia de que el personal leyó la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla.	Difusión permanente de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla, en los diferentes medios escritos y electrónicos. Listas de asistencia a los cursos otorgados por la Secretaría de las Mujeres.	Mediante el Memorándum No. SPF/IA/UAJD/DDIYC/225/2026, se solicitó a la Dirección Administrativa la difusión de las vacantes y ofertas de trabajo mediante anuncios redactados con lenguaje incluyente y libre de expresiones discriminatorias y se continúan realizando las gestiones para la difusión de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla.
11	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	Reforzar la difusión de la existencia de la sala de lactancia en la Secretaría y hacer promoción de la lactancia materna. Recurso: Memorándums	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección Administrativa de la Secretaría, la difusión de la existencia de la sala de lactancia y se colaborará para lanzar una campaña de promoción de la lactancia materna. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums	Memorándums de difusión y medios masivos de comunicación. Memorándums de solicitud y documento que contenga la oferta complementaria de cuidado de menores para el personal dirigido a madres, padres o personas tutoras, diferente a la proporcionada por el ISSSTEP.	Realizar la difusión permanente de la existencia de la sala de lactancia y la importancia de la lactancia materna, en los diferentes medios escritos y electrónicos. Solicitar a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría la oferta complementaria de cuidado de menores para el personal, dirigido a madres, padres o personas tutoras, diferente a la proporcionada por el ISSSTEP, y realizar su difusión en los diferentes medios escritos y electrónicos.	Mediante el Memorándum No. SPF/IA/UAJD/DDIYC/225/2026, se solicitó a la Dirección Administrativa implementar acciones orientadas a promover la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. Además, se les solicitó registrar el uso de la sala, con el fin de integrar y remitir dicho registro de manera trimestral a la Coordinación.

INFORME DE ACTIVIDADES RELACIONADOS CON EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Avance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y término + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)	ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO LLEVADA A CABO POR LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ
12	Contar con condiciones de accesibilidad en los centros de trabajo, que permitan el libre acceso, desplazamiento y uso de las instalaciones por parte de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, mediante la eliminación de barreras físicas y la adaptación de ajustes razonables, conforme a la normatividad aplicable.	Solicitar que la Dirección General de Capital Humano implemente medidas de flexibilización, (información desagregada por sexo) para todo el personal de la Secretaría.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría implementar medidas de flexibilización, (información desagregada por sexo) para todo el personal de la Secretaría. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums	Memorándums de solicitud y documento que contenga las medidas de flexibilización, (información desagregada por sexo), para todo el personal de la Secretaría.	Solicitar a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría implementar medidas de flexibilización, (información desagregada por sexo) para todo el personal de la Secretaría, así como el documento probatorio de su difusión en los diferentes medios (escritos y electrónicos).	Mediante el Memorándum No. SPFYA/UAYD/ DDlyC/ 725/2026, se solicitó a la Dirección Administrativa implementar medidas de flexibilización, con la correspondiente información desagregada por sexo.
		Corroborar que el Plan de Accesibilidad de la Dependencia, cumple con lo establecido en la NMX-R-025-SCFI-2015.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación verificará que el Plan de Accesibilidad cuente con el reporte de la infraestructura, mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o adultos mayores y/o mujeres embarazadas. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Plan de Accesibilidad	Plan de Accesibilidad de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración.	Realizar la difusión del Plan de Accesibilidad de la Dependencia en los diferentes medios escritos y electrónicos.	Mediante el Memorándum No. SPFYA/UAYD/ DDlyC/ 725/2026, se solicitó a la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, corroborar que el Plan de Accesibilidad de la Dependencia cumple con lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, específicamente en los elementos 5.3.3.6.11, 5.3.3.6.12, 5.3.3.6.13 y 5.3.3.6.14, para que posteriormente se lleve a cabo la difusión correspondiente.
13	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Actualizar el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Discriminación de la Secretaría.	Las y los vocales del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación validarán el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Discriminación de la Secretaría. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Protocolo	Protocolo aprobado por la persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Realizar la difusión del Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Discriminación en medios escritos y electrónicos.	Se ha llevado a cabo la difusión continua del organigrama y los documentos normativos del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, utilizando los diversos medios disponibles en esta Secretaría.
		El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación trabajará en la propuesta de la página web del mismo, para que este utilice un lenguaje apropiado, más claro y simple, contemplando que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente una descripción auditiva.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, solicitará de manera formal a la Dirección de Infraestructura Tecnológica de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación las adecuaciones y actualizaciones correspondientes a la página del citado Comité. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Oficinas de solicitud	Página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Mantener en actualización constante la página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y difundir en los diferentes medios escritos y electrónicos su existencia.	Se continúan realizando las gestiones necesarias para mantener actualizada la página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	Medidas de Nivelación	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Alcance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y término + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avances)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)	Acción de cumplimiento
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 45% de un mismo sexo.	Verificar que en la Secretaría se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 45%.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano, la documentación probatoria de las acciones realizadas. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums de solicitud	Memorándum de solicitud de las acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 45%.	Solicitar a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría la documentación probatoria a fin de verificar si se cumple con el requisito.	Se solicitó mediante Memorándum No. SP/PA/UAJ/DO/DOYC/22/2026 a la Dirección Administrativa que: Se verifique se realicen acciones de reclutamiento y promoción orientadas a incrementar la integración de mujeres en la plantilla de personal hasta alcanzar al menos el 45%, remitiendo la documentación probatoria que permita acreditar su cumplimiento. Se verifique la implementación de procesos de reclutamiento y promoción en incrementos en mujeres en puestos directivos, debiendo emitir la evidencia documental correspondiente.
2	Existencia de un 45% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Verificar que en la Secretaría se lleve a cabo un proceso de reclutamiento y promoción dirigido al incremento de mujeres en puestos directivos.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano, la documentación que avale dicho proceso. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums de solicitud	Memorándum de solicitud de la plantilla de personal desagregado por sexo.	Solicitar a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría la documentación probatoria a fin de verificar si se cumple con el requisito.	Se verifique que la Secretaría cuente con al menos el 5% del total de su plantilla conformada por personas con discapacidad, remitiendo la documentación probatoria que permita corroborar el cumplimiento de este requisito
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción de 5% cuando menos de la totalidad de su personal.	Verificar que en la Secretaría se cuente con al menos el 5% del total de la plantilla con personal con alguna discapacidad.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano, la documentación que avale dicho porcentaje. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándums de solicitud	Memorándum de solicitud de la plantilla de personal con discapacidad.	Solicitar a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría la documentación probatoria a fin de verificar si se cumple con el requisito.	Pendiente
4	Fomentar la prevención, atención y canalización oportuna de posibles casos de discriminación y violencia laboral, mediante la operación efectiva de la figura del Ombudsperson.	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación exhortará al Ombudsperson al final del ejercicio fiscal, a realizar un informe anual de sus actividades como persona mediadora del mismo.	El Ombudsperson realizará un informe anual de sus actividades como persona mediadora del Comité. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Informe Anual	Informe Anual del Ombudsperson.	Presentación de Informe Anual del Ombudsperson a la persona Titular del Comité.	Se continúan realizando las gestiones necesarias para la actualización de la minuta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de garantizar la adecuada difusión de los eventos
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Verificar que se realicen diferentes actividades para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, a través de la Dirección Administrativa.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, solicitará a la Dirección Administrativa que realice diferentes actividades mensuales para dar cumplimiento al requisito 12 y la medida de nivelación 5 de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Fecha de inicio: 01 de enero de 2026 Fecha de término: 31 de diciembre de 2026 Recurso: Memorándum de solicitud	Solicitar a la Dirección Administrativa copia de los Circulares de invitación a los eventos y evidencia de la difusión en medios masivos de comunicación.	Realizar difusión del calendario de actividades mensuales en la página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	



PROPUESTA PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS

La atención y registro de las quejas que se presenten se llevará a cabo mediante la asignación de números consecutivos, conforme al orden de recepción.

Para el desarrollo de las subsecuentes quejas que reciba el Comité, para la debida revisión y determinación de procedencia, se deberán vincular las mismas con las personas integrantes del Comité (titular y suplente) responsables de su estudio y análisis, de acuerdo con la siguiente distribución:

VOCAL	VOCAL SUPLENTE	QUEJAS
Rogelio Alfonso Meléndez Espinosa Representante de la Subsecretaría de Ingresos	María del Pilar Martínez Rivera Representante de la Subsecretaría de Ingresos	008
Fernando Sandoval Martín Representante de la Subsecretaría de Egresos	Raúl Ferrer Martínez Representante de la Subsecretaría de Egresos	009
Mayra Lilia Granados Luna Representante de la Subsecretaría de Administración	Pedro Moreno Martínez Representante de la Subsecretaría de Administración	010
Berenice Hernández Macip Representante de la Subsecretaría de Planeación	Daniel Mitzi Montiel Representante de la Subsecretaría de Planeación	011
César Ivón Tello García Representante de la Procuraduría Fiscal	América Guadalupe De Gante Hernández Representante de la Procuraduría Fiscal	012
Sonia Ocampo Munive Representante de la Coordinación General Jurídica	Jaime Márquez Aguilar Representante de la Coordinación General Jurídica	013
Adolfo Jacob Vélez Montaño Representante de la Unidad de Inteligencia Patrimonial y Económica	Natalia Mariana Palacios Acuña Representante de la Unidad de Inteligencia Patrimonial y Económica	014
Wenceslao Camacho Vázquez Representante de la Unidad de Administración y Desarrollo Institucional	Iván Muñoz Francisco Representante de la Unidad de Administración y Desarrollo Institucional	015

Las quejas serán turnadas de manera secuencial y progresiva, conforme al número consecutivo asignado.

En caso de que, durante el ejercicio fiscal 2026, el número de quejas exceda las asignaciones previstas, la numeración se reiniciará desde el primer registro, siguiendo el mismo orden establecido, a fin de garantizar una distribución equitativa de los asuntos entre las personas integrantes del Comité.

En caso de que las personas integrantes del Comité, ya sea en su carácter de titulares o suplentes, presenten excusa debidamente fundada y motivada respecto del conocimiento, estudio y análisis de una queja, dicha función será asumida por las siguientes personas integrantes que correspondan conforme al orden establecido en la lista. En tal supuesto, para la siguiente queja que se reciba, el análisis corresponderá a aquellas personas integrantes que previamente se hubieren excusado, a efecto de mantener un esquema equitativo en la distribución de cargas de trabajo.