

MATRIZ DE RESPONSABILIDADES (RAC) 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NO.	REQUISITO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AUTORIDAD	CONSULTAR	INFORMADO
1	Fortalecer la cultura institucional de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	Por seguimiento y actualización permanente a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objeto de consolidar una cultura institucional basado 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 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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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 de Operación conforme a la estructura orgánica vigente 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 y propondrá modificaciones a sus documentos normativos, para su actualización, los cuales deberán ser validados por la Coordinación General Jurídica y aprobados por el Comité. Asimismo, se difundirá de manera periódica, a través de los medios institucionales, el organigrama, y los documentos normativos del Comité.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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.	Dirección General de Capital Humano.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Dirección General de Capital Humano.
4	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Realizar una encuesta de Percepción de Clima Laboral o 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 realizará la aplicación de la encuesta de Percepción de Clima Laboral durante el ejercicio 2026 y esta se encuentre al alcance de todo el personal adscrito a la Dependencia.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
5	Verificar armonización de normativo	Llevar acabo 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.	Dirección Administrativa.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Dependencia, Entidad u Organismo	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN (SPFyA)
Fecha de elaboración:	02 de enero de 2026
Fecha de aprobación y validación:	15 de enero de 2026- Primera Sesión Ordinaria 2026
Fecha de actualización:	



MATRIZ DE RESPONSABILIDADES (RAC) 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NO.	REQUISITO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AUTORIDAD	CONSULTAR	INFORMADO
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.	Dirección General de Capital Humano.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Dirección General de Capital Humano.
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.	Dirección General de Capital Humano.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Dirección General de Capital Humano.
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.	Dirección General de Capital Humano.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Dirección General de Capital Humano.
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 carrera existente de la Dirección General de Capital Humano, que incluya la certificación de los miembros del Comité en la FINTX-025. Solicitar a la Secretaría de las Mujeres la carrera 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.	Los y las 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. Los y las 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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
10	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	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. Público 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. 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 sola de lactancia y se colaborará para lanzar una campaña de promoción de la lactancia materna.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
11	Realizar acciones para la correspondencia en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	Reforzar la difusión de la existencia de la sola de lactancia en la Secretaría y hacer promoción de la lactancia materna. Que la Dirección General de Capital Humano fortalezca la oferta complementaria de cuidado de menores para el personal dirigido a madres, padres o personas tutoras, diferente a la proporcionada por el ISSSTEP.	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría, la oferta complementaria de cuidado de menores para el personal dirigida a madres, padres o personas tutoras, diferente a la proporcionada por el ISSSTEP.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
			La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección General de Capital Humano de la Secretaría, la oferta complementaria de cuidado de menores para el personal dirigida a madres, padres o personas tutoras, diferente a la proporcionada por el ISSSTEP.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Dependencia, Entidad u Organismo	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN (SPEYA)
Fecha de elaboración:	02 de enero de 2026
Fecha de aprobación y validación:	15 de enero de 2026-Primera Sesión Ordinaria 2026
Fecha de actualización:	



MATRIZ DE RESPONSABILIDADES (RAC) 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NO.	REQUISITO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AUTORIDAD	CONSULTAR	INFORMADO
		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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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 adopción de ajustes razonables, conforme o la normatividad aplicable.	Corroborar que el Plan de Accesibilidad de la Dependencia, cumpla con lo establecido en la IMX-R-025-SCFI-2015. 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.	Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales. 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 propuestas correspondientes o la página del citado Comité.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson	Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales. Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Dependencia, Entidad u Organismo	02 de enero de 2026	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN (SPFyA)	Fecha de actualización:
Fecha de elaboración:	15 de enero de 2026-Primera Sesión Ordinaria 2026		





MATRIZ DE RESPONSABILIDADES (RAC) 2026 DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NO.	MEDIDAS DE NIVELACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AUTORIDAD	CONSULTAR	INFORMADO
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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
4	Contar con una figura mediadora u Ombudsperson dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Lo persona Titular elegirá al Ombudsperson de acuerdo a los lineamientos del Comité, establecidos.	Titular de la Dependencia.	Titular de la Dependencia.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Titular de la Dependencia.
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.	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.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.
		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 INMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Ombudsperson.	Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Dependencia, Entidad u Organismo	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN (SPFyA)
Fecha de elaboración:	02 de enero de 2026
Fecha de aprobación y validación:	15 de enero de 2026- Primer Sesión Ordinaria 2026
Fecha de actualización:	

