



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN**

COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

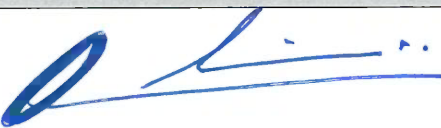
UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y 2°, 5° fracciones II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 6°, 21° fracción I, 22° fracción III, 23° fracción V; 38, fracción XVIII del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y la NMX-R-025-SCFI-2015 se expide el presente Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, por ello quedará sin efectos, el Código de Conducta publicado en el Micrositio de la UTIG.

Así lo acordó y firma el 10 de octubre de 2025, la Presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Mtra. Ma. del Rosario Piedra Ibarra

Ma. del Rosario Piedra Ibarra

APROBÓ	
 Cecilia Velasco Aguirre Coordinadora General de Administración y Finanzas y Encargada del Despacho de la Coordinación General de Seguimiento de Recomendaciones y de Asuntos Jurídicos y Presidenta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	 Betsabé Dolores Almaguer Esparza Titular de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
 Wendy Verónica Rodríguez Bernal Directora de Capital Humano y Vocal del Comité de Igualdad Laboral y No discriminación	 Josafat Jiménez Ambrosio Titular de la Unidad de Enlace Administrativo de la Coordinación General de Administración y Finanzas y Vocal del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
 Luis Raúl López Trujillo Titular de la Unidad de Enlace de Presidencia y Vocal del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	 Ulises Gabriel Cruz Campos Profesional y Vocal del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

REGISTRÓ
 Olivia Rojo Martínez Titular del Órgano Interno de Control

Contenido

Introducción.....	4
Capítulo I. Disposiciones Generales	5
1.1. Objetivo	5
1.2. Ámbito de aplicación	5
1.3. Fundamento legal.....	5
1.4. Glosario	5
Capítulo II. Principios Rectores	6
Capítulo III. Código de Conducta	7
Capítulo IV. Orientación y asesoría técnica	9
Transitorios.....	9

Introducción

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es el órgano de protección a derechos humanos no jurisdiccional más importante de México, debido a las funciones que ésta desempeña en materia de protección, observancia y promoción de los derechos humanos. En atención a esta gran responsabilidad, es preciso vigilar y promover que estos derechos se reproduzcan y promuevan al interior de la propia institución. Debido a ello, se han incorporado e institucionalizado distintas medidas que promueven la Igualdad Laboral y No Discriminación al interior de la CNDH.

Un ejemplo de ello es la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma), de la cual la CNDH ha demostrado cumplir cada uno de sus 14 requisitos con convicción y compromiso de que ésta constituye una vía para construir una sociedad más igualitaria en donde se ofrecen oportunidades de desarrollo a todas las personas, tomando en consideración la diversidad.

En atención a la Norma, este Organismo Público Autónomo cuenta con un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo objetivo es el de vigilar el cumplimiento a los criterios que garantizan la igualdad laboral y no discriminación al interior, así como el de coordinar e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias en estricto apego a la citada Norma.

Para el adecuado funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, es necesario que las personas que lo integran guarden un comportamiento digno ceñido, no solamente al Código de Conducta y Código de Ética institucional, sino a uno específico relacionado y diseñado atendiendo las funciones que este Comité desempeña.

Por lo tanto, además de un comportamiento digno y de servicio, las personas servidoras públicas que integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación orientarán su comportamiento bajo los ejes de derechos humanos, porque el respeto a los derechos laborales y la búsqueda de la igualdad en el ámbito laboral es un eje interdependiente a un derecho humano, el profesionalismo para que la toma de decisiones parta de manera consciente desde el conocimiento, la investigación dejando de lado prejuicios, estereotipos y estigmas.

Capítulo I. Disposiciones Generales

1.1. Objetivo

El presente Código de Conducta busca especificar de manera puntual y concreta el comportamiento que deberán mantener las personas servidoras públicas que integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. A su vez, este comportamiento estará alineado con los principios, valores y reglas establecidos en el Código de Ética y de Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como los Lineamientos de Ética Institucional.

1.2. Ámbito de aplicación

Este código debe ser observado y aplicado por las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en el ejercicio de su designación.

1.3. Fundamento legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CNDH
- Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

1.4. Glosario

Acrónimos y Siglas

CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

UTIG: Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Definiciones

Comité: Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Conducta: Al conjunto de acciones y reacciones observables que una persona realiza en respuesta a estímulos, ambientes o situaciones.

Norma: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Principios: Aquellas afirmaciones que son consideradas racionalmente verdaderas y

éticamente justas, que constituyen las bases fundamentales de un ordenamiento jurídico o social, y que guardan una posición de preeminencia respecto a normas secundarias. Los principios son universales y objetivos.

Valores: Son aquellos principios que guían la forma de actuar, ser y pensar de las personas a partir de creencias que ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras. Son personales y subjetivos.

Capítulo II. Principios Rectores

Derechos humanos: Las decisiones e interpretación del marco normativo y jurídico serán en estricto apego a las directrices que en materia de derechos humanos se encuentran vigentes en el país, así como en la normatividad internacional de la que México es parte. Asimismo, se deberá considerar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.

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 piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

Justicia: Es garantizar la equidad y el respeto por los derechos de todas las personas, tratándolas con el mismo respeto y consideración, en función de la ética, la razón, así como el marco normativo y jurídico vigente de la Comisión Nacional y los Derechos Humanos .

No Discriminación: Es un principio de igualdad que busca garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa, sin prejuicios y sin impedimentos para el pleno goce de sus derechos en razón de sus características personales o circunstancias.

Objetividad: Implica que una perspectiva, juicio, o análisis esté libre de sesgos personales, prejuicios, o influencias externas, y se basa en hechos y evidencia verificable. Es decir, actuar con objetividad implica abordar un tema con imparcialidad, centrada en los datos y la realidad observable, sin dejar que las emociones o creencias personales influyan en la interpretación de la información.

Perspectiva de Género: Herramienta conceptual que refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como a las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Profesionalismo: Es la cualidad de desarrollar cualquier actividad profesional con compromiso, responsabilidad, competencia, integridad, ética, objetividad y honestidad.

Capítulo III. Código de Conducta

En observancia a lo previsto en el numeral 5.3.3.2.1 de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CNDH, a continuación se describe de manera específica y puntual, la manera en que las personas servidoras públicas conducirán su comportamiento y aplicarán los principios, valores y reglas de integridad en el ejercicio de su designación como integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

1. Compromiso

- 1.1.** Desempeñar el rol como persona integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación con un compromiso pleno con el respeto a los derechos humanos, laborales, la eliminación de cualquier tipo de violencia y la no discriminación.
- 1.2.** Atender los asuntos que deriven del Comité con puntualidad, eficiencia, interés y creatividad.
- 1.3.** Trabajar con el objetivo de institucionalizar las acciones que contribuyan a mantener y garantizar la igualdad laboral y no discriminación al interior de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- 1.4.** Capacitarse y sensibilizarse continuamente en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de estar en posibilidad de analizar los asuntos y tomar decisiones desde un enfoque informado, actualizado y progresivo.

2. Cooperación

- 2.1** Trabajar en conjunto con las Unidades Responsables de la CNDH para la revisión de los asuntos que competen al Comité.
- 2.2** Trabajar de manera efectiva y respetuosa para crear compromisos, consensos, toma de decisiones y asumir responsabilidades en tareas colaborativas que contribuyan a la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 2.3** Contribuir con ideas y soluciones que promuevan la Igualdad Laboral y No Discriminación.

3. Imparcialidad

- 3.1** Evitar favoritismos y arbitrariedades en la toma de decisiones o análisis de los asuntos.

- 3.2** Comunicar a las personas integrantes del Comité cuando exista conflicto de intereses en la toma de decisiones o evaluación de un asunto, a fin de proceder a excusarse de conocer el tema en cuestión.

4. Integridad

- 4.1** Actuar en estricto apego a la normatividad vigente en la materia, Código de Ética y Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Lineamientos de Ética Institucional.

5. Objetividad

- 5.1** Reconocer y admitir los propios prejuicios que podrían nublar un punto de vista objetivo en la toma de decisiones y análisis de los asuntos.
- 5.2** Deconstruir los prejuicios y estereotipos de género introyectados, a fin de estar en posibilidad de tomar decisiones íntegras basadas en los principios descritos en el capítulo IV de este Código y con fundamento en la normatividad aplicable a la CNDH.
- 5.3** Analizar y tomar decisiones de cualquier situación prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales.

6. Perspectiva de género

- 6.1** Analizar con perspectiva de género reconociendo la existencia de estructuras sociales que continúan vigentes y resultan excluyentes para distintos grupos discriminados históricamente.
- 6.2** Tomar decisiones con perspectiva de género asumiendo la importancia de incorporar un enfoque interseccional que permita establecer acciones afirmativas o medidas inclusivas para poner freno a la desigualdad.
- 6.3** Evaluar con perspectiva de género reconociendo la existencia de estructuras sociales excluyentes que promueven y reproducen la desigualdad de género.
- 6.4** Implementar acciones con perspectiva de género que contribuyan a construir entornos laborales libres de sesgos sexistas, desigualdad y violencias.

7. Profesionalismo

- 7.1** Desempeñar el rol como persona integrante del Comité de manera responsable, informada, competente, honesta, ética, objetiva e íntegra.

8. Respeto

- 8.1** Mostrar empatía, respeto y valor por las demás personas e integrantes del Comité.

- 8.2** Valorar y respetar las opiniones de las demás personas e integrantes del Comité, incluso sin estar de acuerdo con ellas.
- 8.3** Utilizar la comunicación asertiva a efecto de establecer relaciones y dinámicas claras, concretas y cordiales.

9. Responsabilidad

- 9.1** Tomar iniciativa y asumir responsabilidades que promuevan la Igualdad Laboral y No Discriminación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- 9.2** En su caso, reconocer los errores y asumir la responsabilidad de corregirlos.
- 9.3** Identificar oportunidades de mejora y ofrecer soluciones.
- 9.4** Cumplir en tiempo y forma con lo requerido por el Comité.

Capítulo IV. Orientación y asesoría técnica

La UTIG será el área responsable de brindar orientación técnica y acompañamiento en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género a las personas integrantes del Comité.

La UTIG podrá ser consultada por cualquier persona integrante del Comité ante situaciones que generen dudas, dilemas institucionales o necesidad de interpretación de este Código de Conducta, con el fin de garantizar decisiones informadas, objetivas y con enfoque de derechos humanos.

La UTIG desarrollará e implementará acciones de formación, capacitación y sensibilización continua para fortalecer las capacidades del Comité y promover la apropiación del presente Código de Conducta.

Transitorios

PRIMERO. El presente Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, entrará en vigor a partir de su aprobación por las personas integrantes del Comité y publicación en el micrositio de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género

SEGUNDO. Queda sin efectos, el Código de Conducta publicado en el Micrositio de la UTIG.