



CDH
PUEBLA

Por un presente de respeto y de paz

MÉRITO EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS

**CONVOCATORIA DIRIGIDA A LAS EMPRESAS QUE SE UBICAN EN EL TERRITORIO
DEL ESTADO DE PUEBLA**

OCTUBRE 2025

PROGRAMA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

SECRETARÍA TÉCNICA EJECUTIVA

Contenido

Objeto	4
Objetivos específicos	4
Ejes	4
Sostenibilidad.....	5
Consideraciones transversales	9
Referencias	10

[Handwritten signature]

La convocatoria "Mérito empresarial en Derechos Humanos", se encuentra inscrita en el "Programa de Empresas y Derechos Humanos" de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla y registrado ante el Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual, cómo un servicio de entrega de reconocimientos a empresas derivado de una actividad educativa y cultural con la finalidad de que se responsabilicen con los derechos humanos. Brindar capacitación para la implementación de buenas prácticas con enfoque en derechos humanos.

El panorama laboral en el estado de Puebla refleja importantes desafíos que hacen urgente este tipo de iniciativas. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2024, el 70.1 % de la población ocupada en la entidad trabaja en condiciones de informalidad, situación que afecta más a las mujeres (73.0 %) que a los hombres (68.1 %), lo cual evidencia una alta vulnerabilidad estructural en el acceso a derechos laborales básicos como seguridad social, prestaciones o estabilidad (INEGI, 2024). En este contexto, promover entornos empresariales responsables e incluyentes se vuelve una necesidad tanto ética como estratégica.

A nivel nacional, las brechas de género en el ámbito laboral siguen siendo significativas. Las mujeres mexicanas participan en el mercado laboral formal en un 46 %, frente al 77 % de los hombres, y además, enfrentan una diferencia salarial promedio del 35 % (IMCO, 2024). Adicionalmente, tres de cada diez mujeres han experimentado violencia laboral, siendo la discriminación por razones de género la forma más común. Estas condiciones no solo vulneran los derechos humanos, sino que también obstaculizan la competitividad, la innovación y el desarrollo sostenible del país.

En este sentido, la iniciativa "Mérito Empresarial en Derechos Humanos" busca contribuir activamente al cierre de estas brechas mediante el reconocimiento público de aquellas empresas comprometidas con la transformación de sus prácticas laborales. A través de una ruta de sostenibilidad que se despliega a lo largo de cuatro años —con componentes que van desde el diagnóstico y la capacitación, hasta el desarrollo de programas en igualdad, atención a la violencia laboral y lineamientos de cuidados—, se pretende fortalecer el compromiso ético y social del sector privado, desde una perspectiva de corresponsabilidad y justicia laboral.

Este programa tiene como finalidad visibilizar y reconocer a aquellas empresas que implementan acciones sostenidas a favor de la dignidad, la igualdad y el bienestar de su personal, mediante procesos de formación y buenas prácticas con enfoque en derechos humanos.

Objeto

Reconocer a empresas por las actividades educativas y culturales que realizan en corresponsabilidad con los derechos humanos de su personal, y brindar capacitación para la implementación de buenas prácticas con enfoque en derechos humanos.

Objetivos específicos

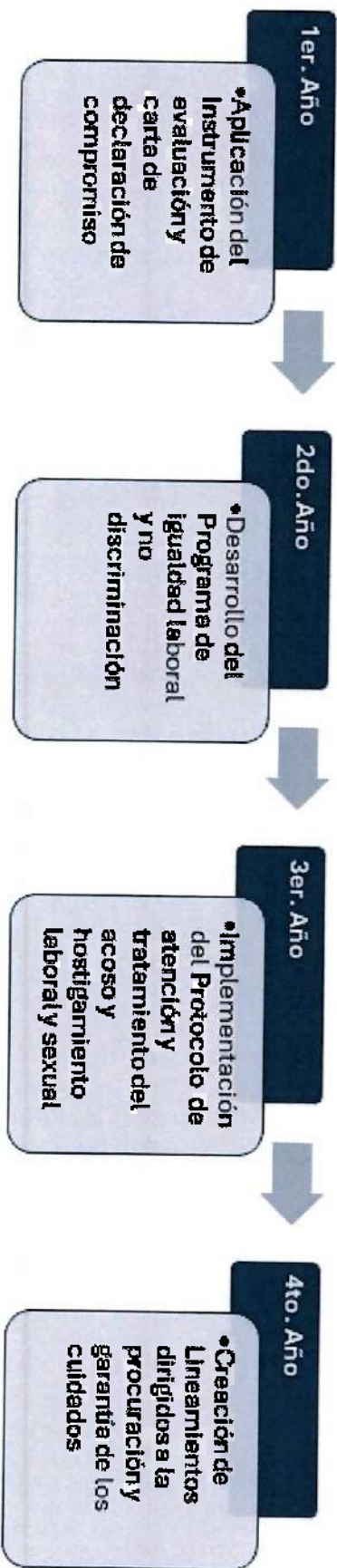
1. Reconocer y visibilizar públicamente a las empresas que implementen prácticas laborales responsables con enfoque en derechos humanos.
2. Fortalecer las capacidades de las empresas mediante procesos de formación y acompañamiento técnico.
3. Impulsar una cultura empresarial corresponsable y ética en apego a los derechos humanos en el estado de Puebla.

Ejes

1. Perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento
2. Garantizar la igualdad salarial
3. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral
4. Fomentar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de trabajadoras y trabajadores con un trato igualitario y de oportunidades

Sostenibilidad

Sostenibilidad está diseñada en un horizonte de cuatro años, mediante una ruta de fortalecimiento progresivo que articula el reconocimiento, la formación y la institucionalización de políticas internas. Bajo el siguiente esquema:



Durante el **primer año**, se establecerán las bases diagnósticas y el compromiso formal de las empresas participantes. Para ello, se aplicará un instrumento de evaluación, en forma de cuestionario, que permitirá conocer el estado inicial de las prácticas laborales y culturales de cada organización en relación con los derechos humanos. A partir de los resultados, las empresas firmarán una carta de declaración de compromiso, la cual formaliza su voluntad de avanzar en un proceso de mejora continua y corresponsabilidad.

En el **segundo año**, se desarrollará e implementará un programa de igualdad laboral y no discriminación, con base en los hallazgos del diagnóstico inicial. Este programa buscará generar condiciones equitativas entre las personas trabajadoras, eliminando brechas estructurales por motivos de género, orientación sexual, discapacidad, condición étnico-racial, entre otros. A través de talleres, asesorías y acciones afirmativas, se promoverá una cultura organizacional incluyente y respetuosa de la diversidad.

El **tercer año** estará enfocado en la prevención, atención y tratamiento del acoso y hostigamiento laboral y sexual. Para ello, se acompañará a las empresas en el diseño y puesta en marcha de un programa específico que contemple protocolos de actuación, mecanismos de denuncia confidenciales, y formación del personal en ambientes laborales libres de violencia. Esta etapa es clave para garantizar la integridad y el bienestar emocional de las personas trabajadoras.

Finalmente, en el cuarto año se desarrollarán lineamientos dirigidos a la procuración y garantía de los cuidados. Este componente incorporará principios de corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, proponiendo medidas que reconozcan y atiendan las necesidades de conciliación, licencias de cuidados, infraestructura de apoyo y políticas de flexibilidad laboral. Con ello, se buscará consolidar un entorno laboral respetuoso de los derechos humanos, sensible a los contextos personales y familiares de las y los trabajadores.

Este modelo escalonado de intervención y formación busca no solo generar transformaciones puntuales, sino construir una cultura organizacional sostenible en el tiempo, basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas.

Primera año

Instrumento de evaluación (diagnóstico/ cuestionario) y carta de declaración de compromiso

En el primer año, el proyecto se centrará en sentar las bases para un proceso ordenado y sistemático. Para ello, se diseñará y aplicará un instrumento de evaluación, en forma de cuestionario, que permitirá identificar el estado actual de las prácticas laborales y la cultura laboral de cada empresa en relación con los derechos humanos.

Esta herramienta inicial ofrecerá una visión clara de los avances alcanzados y de las áreas de oportunidad en materia de igualdad y responsabilidad corporativa.

Con los resultados de este primer acercamiento, se invitará a las empresas participantes a suscribir una carta de declaración de compromiso. Este documento será el punto de partida que formalice la voluntad de las organizaciones de integrarse en un proceso de mejora continua, demostrando así su corresponsabilidad con la dignidad y los derechos de su personal. De esta manera, se establece un marco de confianza y colaboración que guiará las acciones en los siguientes años.

Producto: Diagnóstico y Carta de declaración de compromiso.

Segundo año

Durante el segundo año, el esfuerzo se dirigirá a la elaboración e implementación de un programa de igualdad laboral y no discriminación, tomando como referencia los hallazgos detectados en el diagnóstico inicial. Este programa tendrá como propósito generar condiciones igualitarias dentro de las organizaciones, fomentando un clima laboral en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo.

Asimismo, se ofrecerán espacios de formación, como talleres y asesorías, que permitan a las empresas aplicar acciones afirmativas y construir políticas incluyentes. Con ello, se busca fortalecer una cultura organizacional diversa, donde prevalezca la igualdad de oportunidades y se reconozca la riqueza que aporta la pluralidad de identidades, capacidades y trayectorias.

Producto: Programa de igualdad laboral y no discriminación.

Tercer año

El tercer año del proyecto estará dedicado a la construcción de estrategias específicas para la prevención, atención y tratamiento del acoso y hostigamiento laboral y sexual. Para ello, se apoyará a las empresas en el diseño de programas integrales que incluyan protocolos claros de actuación y mecanismos de denuncia seguros y confidenciales.

Al mismo tiempo, se impulsará la formación del personal en temas de respeto, convivencia laboral y derechos humanos, con el fin de crear entornos laborales libres de violencia. Esta etapa será fundamental para salvaguardar la integridad física y emocional de quienes integran las organizaciones, garantizando espacios más seguros y confiables.

Producto: Protocolo de atención y tratamiento del acoso y hostigamiento laboral y sexual.

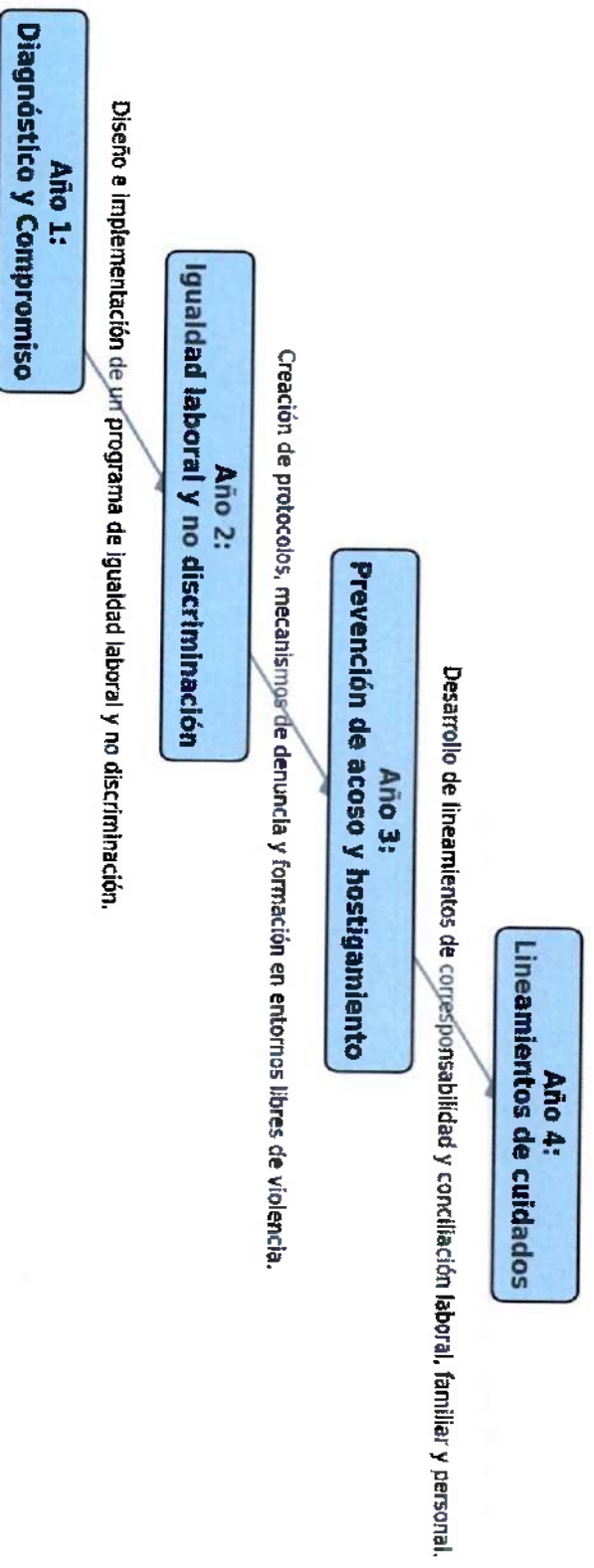
Cuarto año

Finalmente, en el cuarto año, el proyecto enfocará sus esfuerzos en el diseño de lineamientos dirigidos a los cuidados. Este componente busca reconocer la importancia de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, a través de medidas que fortalezcan la corresponsabilidad y favorezcan el bienestar de las y los trabajadores.

Estos lineamientos incluirán propuestas como licencias de cuidados, esquemas de flexibilidad laboral e infraestructura de apoyo, orientadas a garantizar que las personas puedan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral sin desatender sus responsabilidades familiares. Con ello, se consolidará un modelo de empresa responsable, comprometida con el respeto de los derechos humanos y sensible a las realidades de su personal.

Producto: Lineamientos en materia de cuidados, para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Escalera de Avances del Proyecto en 4 Años



Aplicación de cuestionario diagnóstico y firma de carta de compromiso.

Consideraciones transversales

Inclusión

La inclusión en la capacitación de personas servidoras públicas es fundamental para garantizar una atención equitativa y de calidad a toda la ciudadanía. La capacitación debe abordar la **sensibilización sobre la discapacidad, promover la comprensión de las necesidades específicas, y capacitar sobre el uso de herramientas y recursos para facilitar la inclusión**. Este enfoque no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece la calidad de la atención y el servicio público

Interculturalidad

El enfoque intercultural reconoce la diversidad cultural y lingüística de las personas y pueblos indígenas, especialmente aquellas que han sido históricamente excluidas o marginadas. La formación con perspectiva intercultural promueve el **diálogo horizontal, el respeto mutuo y la inclusión de saberes comunitarios en la reflexión sobre derechos humanos**. Los contenidos del programa de capacitación incorporarán ejemplos que reconozcan la pluralidad cultural del país, buscando fortalecer la capacidad del personal para brindar una atención respetuosa, contextualizada y pertinente a las distintas realidades sociales y culturales.

Perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género en los contenidos formativos busca garantizar un **análisis crítico de las desigualdades estructurales entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas**, así como de los impactos diferenciados que **estas desigualdades generan en el ejercicio de los derechos humanos**. Este enfoque permite identificar y cuestionar los estereotipos de género, promover relaciones laborales igualitarias y orientar el quehacer institucional hacia la prevención de la violencia y la discriminación por razones de género. Todos los procesos de capacitación estarán diseñados para fomentar la igualdad sustantiva y la transformación de prácticas institucionales discriminatorias.

Referencias

IMCO. (2024). Datos y propuestas por la igualdad 2024. Instituto Mexicano para la Competitividad. <https://bitly.ws/3aCLK>
INEGI. (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Puebla: Primer trimestre de 2024 (Comunicado de prensa núm. 343/24). <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Elaborado por:	Autorizado por:
Marco Antonio Moreno Rosado Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Rosa Isela Sánchez Soya Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla
 Firma	 Firma