

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

Doctora en Ciencias Sociales Martha Patricia Zarza Delgado, Rectora de la Universidad Autónoma del Estado de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 3° fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5° párrafo vigésimo séptimo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 1 párrafo primero, 2 párrafo tercero fracciones I, II y XI, 3, 6, 19 fracción II, 23 párrafo primero y 24 fracciones I y XIV de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; 2, 3 Ter, 10 fracción III, 11 párrafos tercero y cuarto del Estatuto Universitario; y

CONSIDERANDO

Que a nivel federal y estatal la igualdad laboral y no discriminación ha sido uno de los ejes rectores en el diseño de políticas, programas y acciones en materia laboral, desde la perspectiva de los derechos humanos, a efecto de generar mejoras en la calidad de vida de las personas.

Que el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad jurídica entre mujeres y hombres; y en el artículo 123°, fracción VII, el derecho a la igualdad salarial cuando se realice el mismo trabajo sin distinción de sexo o nacionalidad.

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 1°, fracción III determina las conductas que deben ser consideradas discriminatorias y que restringen el desarrollo pleno de las personas.

Que, por su parte, el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo prohíbe el establecimiento de condiciones de discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Que la Universidad, en mayo de 2024, instrumentó la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, no siendo una Norma de ejecución obligatoria ni de carácter oficial, sino de adopción voluntaria, que se cumple a través de un proceso de certificación realizado por un ente privado con atribuciones de auditoría y certificación.

Que el Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Universidad Autónoma del Estado de México, tiene como uno de sus fines “Coadyuvar en la definición de políticas y acciones institucionales orientadas a la igualdad sustantiva y la prevención de la violencia por razones de género y orientación sexual”, consignado en la fracción II del numeral CUATRO del acuerdo por el que fue constituido y, derivado de ello, creó la “Comisión de Igualdad Laboral y No

Discriminación”.

Que el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2025-2029, menciona la acreditación y reconocimiento de la Universidad como espacio de igualdad laboral y no discriminación a través de la Norma Mexicana antes referida, la cual distingue a las instituciones que implementan prácticas para garantizar las mismas oportunidades y eliminar cualquier tipo de discriminación por motivo de género, edad, discapacidad, entre otros. Así mismo, el Plan Rector establece que la Universidad debe implementar políticas de acción afirmativa para una igualdad sustantiva, y la aplicación efectiva de estrategias para la prevención de las violencias de género y discriminaciones desde un enfoque de interseccionalidad, que involucren a la comunidad universitaria.

Que la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados es la dependencia universitaria encargada de articular e implementar programas, políticas y acciones en toda la Universidad, que promuevan la equidad y la igualdad sustantiva en la Universidad; fortalecer la transversalización de la perspectiva de género y cuidados en todos los procesos, normativas y acciones institucionales; prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia y discriminación por razones de género, identidad, orientación sexual, condición social, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por la ley; así como, de instrumentar el cumplimiento del requisito crítico número uno, 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que establece “Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente”.

En virtud de lo anterior y en ejercicio de las facultades que me confieren la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México y el Estatuto Universitario, tengo a bien expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

PRIMERO. Se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Autónoma del Estado de México.

SEGUNDO. La Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados será la dependencia encargada de coordinar la operación, seguimiento y cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el apoyo de los distintos espacios académicos y dependencias administrativas de la Universidad.

TERCERO. La Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación será el órgano colegiado encargado de vigilar el debido funcionamiento y observancia de la Política, programas y acciones derivados del cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CUARTO. La Política Igualdad Laboral y No Discriminación podrá ser revisada y evaluada anualmente, a efecto de determinar cualquier adecuación que favorezca su cumplimiento.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo por el que se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Autónoma del Estado de México, entrará en vigor a partir del día de su expedición.

SEGUNDO. Publíquese el presente acuerdo en el órgano oficial de difusión “Gaceta Universitaria”.

TERCERO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a este acuerdo.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se instituye con el propósito de consolidar una cultura de no discriminación, maltrato, violencia o segregación; el fomento a la igualdad laboral, así como la detección, prevención y atención de cualquier tipo y modalidad de violencias o discriminación de quienes laboran en la Universidad, y fortalecer la igualdad de oportunidades sin distinción por apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, edad, origen étnico o nacionalidad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, identidades o expresiones de género, orientación sexual, situación migratoria, o cualquier otra que pudiera colocar en una situación de desventaja a las personas que conforman al personal académico, administrativo y autoridades de la Universidad.

ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable y de observancia general y obligatoria para las autoridades, directivos y todo el personal que labora en organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria y dependencias académicas y administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de México.

OBJETIVO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como objetivo fortalecer la igualdad entre las personas que laboran en la Universidad, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos de las personas, promoviendo un entorno de trabajo equitativo, libre de violencias y de cualquier tipo de discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer el compromiso con la creación de programas y acciones que propicien el bienestar personal, laboral y familiar de quienes forman parte del personal académico, administrativo y directivo.
2. Favorecer las condiciones institucionales que permitan la igualdad de oportunidades laborales e inclusión.
3. Transversalizar la gestión y administración de prácticas para la igualdad laboral, perspectiva de género, igualdad sustantiva y la no discriminación, a fin de impulsar la construcción de espacios y relaciones libres de violencia.

4. Superar las violencias y brechas de desigualdad que existen en los ámbitos laborales, académicos, administrativos y directivos.
5. Promover una cultura laboral que rechace cualquier tipo de discriminación y toda conducta, manifestación o alegoría de maltrato, violencia y segregación.
6. Priorizar, de manera progresiva, las condiciones laborales de todo el personal, con independencia de su tipo de plaza, contrato o categoría en la que desempeñe sus funciones.
7. Desarrollar acciones e implementar medidas y adecuaciones institucionales en los ámbitos académico y administrativo, reconociendo la diversidad cultural, sexogenérica, de subjetividades, modos y trayectorias de vida de las personas que integran al personal académico, administrativo y directivo.
8. Erradicar todo tipo de violencias y discriminación laboral, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas que integran al personal académico, administrativo y directivo.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- I. Igualdad laboral: impulsar una cultura laboral universitaria sustentada en la igualdad, el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la dignidad de las personas, mediante el fortalecimiento de prácticas institucionales que prevengan la discriminación, el maltrato, la segregación y las distintas manifestaciones de violencia en el ámbito laboral.
- II. Lenguaje incluyente, no sexista y accesible: fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el desarrollo de las funciones académicas y administrativas del personal universitario.
- III. Relaciones laborales sanas: fortalecer un ambiente laboral basado en el respeto, la colaboración, el diálogo y la corresponsabilidad.
- IV. Espacios laborales libres de violencia y discriminación: prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral dentro de la Institución.
- V. Capacitación y difusión que permitan consolidar una cultura de igualdad laboral y no discriminación: priorizar en el personal universitario el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan la atención de sus funciones, siempre desde la igualdad de oportunidades y la inclusión.
- VI. Prevención y atención de casos de violencia laboral, discriminación, maltrato o segregación: conformar, difundir y ejercitar los mecanismos institucionales dispuestos para la atención de casos de violencia o discriminación laboral.

ACTUALIZACIÓN

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación será revisada por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados, de forma periódica al menos cada dos años, y en caso de ser necesario, se actualizará a través de la Comisión de Igualdad Laboral y no Discriminación del Consejo Consultivo Universitario para la Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, la cual desarrollará acciones de vigilancia, seguimiento y cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, basadas en los valores de cercanía, inclusión y progresismo.

PUBLICACIONES EN LA “GACETA UNIVERSITARIA”

EXPEDICIÓN

APROBACIÓN:	Por la Rectora de la Universidad Autónoma del Estado de México, el día 07 de septiembre de 2026
PUBLICACIÓN:	En proceso de publicación
VIGENCIA:	07 de septiembre de 2026