

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

# POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

## ÍNDICE

I. EXPOSICION DE MOTIVOS .....	3
II. ATRIBUCIÓN DEL COMITÉ .....	4
III. MARCO JURÍDICO .....	5
IV. INTRODUCCIÓN .....	6
V. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO.....	7
VI. GLOSARIO .....	10



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuarto establece claramente la igualdad entre el hombre y la mujer, además nuestra nación como miembro participativo de la Organización de las Naciones Unidas, ha suscrito numerosos compromisos emanados de diversas Cumbres y Convenciones Internacionales, entre los cuales destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, el cual establece la obligatoriedad para los Estados Partes, de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación el principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar por ley y otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.

Sin embargo, a pesar de los acuerdos nacionales e internacionales para combatir estas prácticas discriminatorias, hoy en día aún persisten acciones y costumbres en la sociedad mexicana que oprimen a la mujer, impidiendo su sano desarrollo tanto en su vida personal como laboral al encontrarse en constante desventaja ante situaciones cotidianas, dejando en claro que aún existen retos por resolver en ese ámbito, ya que el rezago para garantizar a mujeres y hombres la igualdad en el goce de los derechos económicos, sociales culturales, civiles y políticos, es evidente, pues el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, sin duda alguna ha sido insuficiente.

La discriminación y la constante violencia contra la mujer, los feminicidios, la discriminación salarial, una mayor tasa de desempleo femenino, el creciente número de mujeres jefas de familia en condiciones de vulnerabilidad, madres solteras, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones en el ámbito político, social, cultural y económico; muestran como la igualdad plena, entre mujeres y hombres, requiere de nuevos instrumentos y prácticas sociales y jurídicas.

Por lo antes expuesto, la Universidad Politécnica del Valle de México, con motivo de dar mantenimiento de las condiciones que propiciaron la obtención del **Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral otorgado por el Gobierno del Estado de México**, a través de la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo; así como de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en**



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

**Igualdad Laboral y No Discriminación**, la Rectoría y el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de esta casa de estudios proceden a la revisión y actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de las acciones que serán implementadas en materia de igualdad laboral y contribuir a la creación de espacios libres de violencia y discriminación.

## II. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ

- a) Llevar a cabo actividades internas para que se establezcan condiciones equitativas para hombres y mujeres en sus espacios laborales.
- b) Salvaguardar los Derechos Humanos de todo el personal que labora en la Institución.
- c) Armonizar la documentación que se expida al interior del Centro de Trabajo, con lenguaje incluyente, accesible y no sexista.
- d) Promover prácticas de igualdad laboral y la creación de espacios libres de violencia y discriminación al interior del Centro de Trabajo.
- e) Dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para dar seguimiento a los asuntos que se le sometan, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos para resolver sobre los mismos, o bien, turnarlos a la autoridad competente.
- f) Orientar su actuación en apego a la legislación vigente aplicable.
- g) Hacer uso responsable de la información a la que tenga acceso, atendiendo lo dispuesto por las leyes en materia de protección de datos personales y acceso a la información pública.
- h) Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento del Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, y tomar las acciones apropiadas.
- i) Apoyar y coordinar con las autoridades del centro de trabajo la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas y protocolos, respecto de las prácticas en materia de igualdad laboral y la creación de espacios libres de violencia y discriminación.
- j) Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo técnico.
- k) Dar mantenimiento al Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, de tal manera que se mantenga vigente en función de:
  - Los lineamientos y acuerdos al interior del centro de trabajo.
  - Las Políticas Públicas Nacionales que sean implementadas en materia de igualdad laboral y la creación de espacios libres de violencia y discriminación.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

- Las necesidades de las y los servidores públicos que laboran dentro de la Institución.
  - Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.
- l) Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento del Distintivo se ejecuten de manera imparcial y transparente.
- m) Para desarrollar estas actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información que en materia de igualdad laboral y la creación de espacios libres de violencia y discriminación, que sea necesaria para cumplir con sus funciones.

La igualdad laboral y no discriminación por razones como el sexo, raza, preferencias sexuales, políticas, sociales o culturales, personas con capacidades diferentes o de cualquier otra índole, no deben significar obstáculos y motivos de rechazo entre la sociedad mexicana. La equidad parte del reconocimiento de que todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos, y, por tanto, debemos de ser tratados como tal, respaldados por un estado de derecho que garantice las mismas condiciones de vida por igual. Nuestro compromiso como servidores públicos es observar que estos principios sean acatados al pie de la letra, previniendo prácticas discriminatorias, y en caso de que estas se presenten, proceder conforme lo establecido por la ley, así como la creación de espacios libres de violencia y no discriminación, porque una sociedad como la nuestra no requiere de más armas, violencia y castigos, necesita de nuestro aporte día a día, en cada acción que hacemos, necesita de valores y más importante aún, necesita de la educación.

### III. MARCO JURÍDICO

El Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º, eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4º establece la igualdad del varón y la



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para el trabajo igual debe de corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 Y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Para”
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERO, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las observaciones finales del Comité CERO hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su recomendación (núm. 90) sobre la Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación y su recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

#### IV. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica del Valle de México, es aplicable a todo el personal que labora en este Centro de Trabajo, ya sea realizando labores administrativas, de docencia, operativas y de servicios, siendo su alcance dentro de las instalaciones de esta Institución Educativa, procurando en todo momento las condiciones sociales y las relaciones entre los individuos.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

Esta política fue escrita, aprobada y ratificada por el Comité para Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica del Valle de México, quienes en ejercicio de sus atribuciones como integrantes de dicho Comité, tienen como objetivo implementar las acciones necesarias que promuevan las condiciones de igualdad laboral y la creación de espacios libres de violencia y no discriminación entre todo el personal que integra esta Institución Educativa, así como establecer las condiciones adecuadas de convivencia entre mujeres y hombres, combatiendo las prácticas y costumbres que favorezcan a unos sobre otros, previniendo además el acoso sexual y el hostigamiento sexual, garantizando la igualdad de oportunidades laborales sin distinción alguna.

Una de las metas de la Universidad Politécnica del Valle de México, es ser reconocida por implementar buenas prácticas en materia de igualdad laboral, y como un espacio libre de violencia escolar y discriminación, en donde estas prácticas discriminatorias que atentan en contra de los seres humanos y denigran a nuestra sociedad, sean erradicadas paulatinamente a través del constante trabajo y con una notable cultura preventiva y correctiva.

Por lo anterior, la Universidad Politécnica del Valle de México (UPVM), con fundamento en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (artículo 1), la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida Libre de Violencia, y el Distintivo por la Igualdad y Bienestar Laboral, manifiesta su interés en integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, buenas prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral del personal docente y administrativo que labora en esta dependencia, con base en el objetivo, principios y acciones de la siguiente:

## V. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO

### OBJETIVO

Fortalecer la cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de la UPVM, para salvaguardar los derechos de las personas que prestan sus servicios en esta dependencia, removiendo y modificando todo aquello que sea obstáculo para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales, cuyo alcance será de observancia general e irrenunciable para todo el personal que labore



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

en este Centro de Trabajo, sin importar el esquema de contratación a través del cual preste sus servicios.

Para dar cumplimiento de lo anterior, la Rectoría y las y los integrantes del Comité para Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPVM se comprometen a promover una cultura de Igualdad Laboral y rechazo a cualquier tipo de discriminación hacia las personas en el aspecto laboral y condiciones de empleo, prohibiendo de manera explícita el maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, mediante el respeto a los siguientes:

## PRINCIPIOS GENERALES

### 1. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Mediante la prohibición de todo acto, practica o procedimiento en el trabajo que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, la edad. Las discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

### 2. IGUALDAD SUSTANTIVA DE OPORTUNIDADES

Mediante la creación, reforma o adición de disposiciones y procedimientos que asegure el acceso a las mismas oportunidades de trabajo, considerando las diferencias biológicas sociales y culturales de las personas, así como en los procesos de ascenso y permanencia en el trabajo.

### 3. FOMENTO Y PROTECCIÓN A LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

En la UPVM el acceso al empleo, formación, desarrollo y promoción profesional y condiciones de trabajo se respetará la diversidad de géneros como manifestación de la realidad social y cultural.

Estos principios se observarán de manera objetiva, imparcial y confidencial, mediante el ejercicio de las siguientes:

### ACCIONES:

- Reforzar el compromiso de la UPVM con la igualdad afectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la organización como en sus funciones, y asegurar el desarrollo profesional de las mujeres, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, así como analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso a cargos de responsabilidad en los que éstas tengan escasa o nula representación.
- Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, permitiendo que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la UPVM y en espacios libres de violencia y discriminación.
- Fomentar la organización de las condiciones de trabajo permitiendo la armonía entre la vida laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la UPVM velando por la eliminación de todas las discriminaciones por cualquier motivo.
- Estimular formas o medios de conciliación que aseguren el respeto de la vida personal y familiar de las mujeres que laboran en la UPVM y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información para las víctimas de estos hechos.
- Asegurar la formación y el entrenamiento de las y los servidores públicos en los conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo adecuado de su trabajo.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

- Impulsar una comunicación transparente estimulando la innovación y reconociendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Desarrollo de igualdad de oportunidades, mediante el compromiso permanente de practicar y demostrar un trato equitativo que favorezca la progresión personal, profesional y humana en igualdad de condiciones del personal que labora en la UPVM en los siguientes ámbitos:
  - ✓ Contratación de trabajo en las que se garantice igualdad de oportunidades y de remuneración, eliminando diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales; como sexo, estado civil, simpatías o amistades en los actos y procedimientos de selección de personal.
  - ✓ Promoción, desarrollo profesional y compensación mediante acciones de evaluación de conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo a través de la evaluación de objetivos y desempeño en el trabajo encomendado.
  - ✓ Emplear el lenguaje incluyente que elimine cualquier forma de discriminación en cualquier tipo de comunicación oficial interna o externa.
- Prohibición de solicitud de certificados de VIH y de no embarazo en los procesos de ingreso, permanencia y ascenso de categoría.

Las y los responsables para la implementación, difusión y seguimiento de la presente política y de los objetivos para la obtención del **Distintivo para la Igualdad y Bienestar Laboral**, así como de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** son la Rectoría y el Comité para Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica del Valle de México.



**DOCTOR FEDERICO MALAQUÍAS RODRÍGUEZ**  
**RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA**  
**DEL VALLE DE MÉXICO**





"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México".

2 de julio del 2025

## VI. GLOSARIO

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el 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 o cualquier otro motivo.

**Discriminación Laboral:** Toda discriminación entre los trabajadores 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 o condicione por cualquier motivo las condiciones laborales entre el personal.

**Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del otro u otra para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano.

**Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.



“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”.

**Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial. Económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como el público.

