

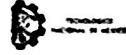


GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO

ESTADO DE
MÉXICO
El poder de verdad

EDUCACIÓN

DESARROLLO HUMANO, CULTURA Y EDUCACIÓN



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

“POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TESCO”

LA PRESENTE “POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TESCO” FUE EXPEDIDA, APROBADA Y RATIFICADA POR EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COACALCO EN FECHA QUINCE DE ABRIL DEL DOS MIL DIECISÉIS, COMO REQUISITO PARA LA CERTIFICACIÓN DE ESTE CENTRO DE TRABAJO EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015; SUS EFECTOS ENTRAN EN VIGOR A PARTIR DE ESTA FECHA.



Av. 16 de septiembre # 54, C.P. 55700, Col. Cabecera municipal, Coacalco de Berriozábal, Estado de México
Teléfonos: 01 (55) 2159 4324, 2159 4325 y 2159 4468 www.tecnologicodecoacalco.edu.mx



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO

ESTADO DE
MÉXICO
El poder de servir

EDUCACIÓN

SECTOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN



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

ÍNDICE

- Exposición de Motivos
- Marco Jurídico
- Introducción
- Objetivo
- Política sobre Igualdad Laboral y No Discriminación
- Glosario



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 Parte, 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 este principio.

Sin embargo, a pesar de los acuerdos nacionales e internacionales para combatir estas prácticas discriminatorias, hoy 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 este 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 por género, 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 cómo la igualdad plena, entre mujeres y hombres, requiere de nuevos instrumentos y prácticas sociales y jurídicas.

Es por esto que el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco a través de su Dirección General, las y los miembros que integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de ésta H. Institución Educativa, comprometidos con lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, proceden a exponer a continuación los compromisos adquiridos para dar cumplimiento a lo establecido en el referido ordenamiento, así como las acciones que serán implementadas para combatir la discriminación laboral de cualquier índole.

Las y los miembros del Comité deberán:

- Llevar a cabo actividades Sustantivas, Adjetivas y Regulaciones del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación salvaguardando los derechos de todo el personal que labora en la institución.
- Armonizar la documentación con la que se trabaja en este Centro de Trabajo, con lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Promover el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-25 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 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.





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

- e) Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad establecida por la propia la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-25 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, el Código de ética de los Servidores Públicos del Estado de México y en general la normatividad aplicable dentro del Centro de Trabajo.
- f) Participar activamente en el Comité a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones.
- g) Hacer uso responsable de la información a la que tenga acceso.
- h) Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, 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, protocolos y demás relativos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana NMX-R-025--SCFI-25 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- j) Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente.
- k) Dar mantenimiento a la Certificación, 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 equidad de género.
 - Las necesidades de las y los servidores públicos que laboran dentro de la institución.
- l) Para desarrollar esas actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información que en materia de equidad de género sea necesaria para cumplir sus funciones.
- m) Las demás necesarias para la debida implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025--SCFI-25 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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 de 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, además, prácticas discriminatorias y, en caso de que estas se presenten, castigar su inobservancia conforme lo establece la ley, 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.





MARCO JURÍDICO

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 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.

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 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe 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 de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales 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 Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, 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 CERD 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 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).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1, 4 y 123.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Plan Nacional de Desarrollo.





INTRODUCCIÓN

La presente "Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESCo", es aplicable al personal que labora en éste centro de trabajo, ya sea realizando labores administrativas, de docencia u operativas, y su alcance comprenderá, tanto dentro de las instalaciones de ésta Institución Educativa, como fuera de ellas, pues es menester mencionar que como servidoras y servidores públicos al servicio del estado y de la comunidad, nuestro comportamiento debe ser ejemplar en cualquier lugar, procurando que nuestras acciones marquen la pauta para mejorar las condiciones sociales y las relaciones entre los individuos.

Sin menoscabo de lo anterior, este documento será también aplicable a terceros, ya sean personas físicas o morales, públicas o privadas, que puedan tener contacto en la realización de trabajos y actividades conjuntas con las y los servidores públicos que ejercen su cargo en esta Institución.

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

La meta de esta H. Institución, es ser reconocida como un centro de trabajo en donde las 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 de preventiva y correctiva.

Por lo anterior, El Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo), con fundamento en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, manifiesta su interés en integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y la no discriminación que favorezcan el desarrollo integral del personal docente y administrativo que labora en la dependencia, con base en el objetivo, principios y acciones de la siguiente:

¹LFPEd, Art. 1º, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda 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 piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, 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;

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;

III Bis. Discriminación interseccional, se presenta cuando dos o más motivos prohibidos de discriminación, de forma concomitante, producen un efecto mayor al de la suma simple de cada uno de aquellos motivos: a) Discriminación directa: Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, por alguna causa relacionada con uno o varios de los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente Ley. b) Discriminación indirecta: Es aquella que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo. c) Discriminación estructural o sistémica: Se refiere al conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo. d) Discriminación por asociación: Es aquella que ocurre en razón de la relación y/o asociación a una persona o grupo de personas que tengan o les sean atribuidos los motivos previstos en la fracción III del artículo 1.





“POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TESCO”

OBJETIVO

Fortalecer la cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo), 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 labores, cuyo alcance será de observancia general e irrenunciable para todo el personal que labore 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 Dirección General y el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESCo, 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 motivos:

PRINCIPIOS GENERALES

1. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Mediante la prohibición de todo acto, práctica 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, el género, 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, así como otras formas conexas de intolerancia.¹

2. IGUALDAD SUSTANTIVA Y 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

En el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo), 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 cultura.

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





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



EDUCACIÓN

El poder de saber



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

ACCIONES:

- Reforzar el compromiso del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) con la igualdad efectiva 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 fomentar el acceso a cargos de responsabilidad en los que éstas tengan escasa o nula representación.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la calificación necesaria en todos los ámbitos del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) y en las que su representación sea insuficiente, incluyendo programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específico para éstas.
- Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones permitiendo que las mujeres participen en las condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco.
- Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con la perspectiva de género, permitiendo la armonía entre la vida familiar de las mujeres y los hombres que trabajan en el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivos de género.
- Estimular formas y medios de conciliación que aseguren el respeto de la vida personal y familiar de las mujeres que laboran en el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) y faciliten el mejor equilibrio entre áreas y las responsabilidades laborales de las mujeres y hombres.
- Promover programas de colaboración para fomentar la presencia de mujeres en carreras y programas de formación relacionada con las actividades del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) en los que su presencia sea substancialmente menor que la de los 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.
- Apoyar a las personas con discapacidad, promoviendo su ocupación y desarrollo profesional efectivo.
- Impulsar una comunicación transparente estimulando la innovación y reconocer la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
El poder de servir

EDUCACIÓN

Secretaría de Educación Pública | Tecnología e Innovación



INSTITUTO
NACIONAL DE
EDUCACIÓN



TESCO

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

- Desarrollo de la 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 el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) en los siguientes ámbitos:
 - ✓ Contratación de trabajo en la 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 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, no sexista y accesible que elimine cualquier forma de discriminación en cualquier tipo de comunicación oficial interna y externa.
- Prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo, virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y antecedentes no penales en los procesos de ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.

Para la implementación, difusión y seguimiento de la presente política y de los objetivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, las y los miembros que integran el Comité de la Igualdad Laboral y No Discriminación del TESCo con la Dirección General; vigilarán el desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad Laboral y no Discriminación en el centro de trabajo.

Atentamente

"Ciencia, Técnica - Progreso"

Lcda. Ana Alvean Marlet Rodríguez Gómez
Encargada del Despacho de la Dirección General

Actualización de firma de la persona a cargo de la Dirección General
con fecha de 27 de Junio de 2025.



Av. 16 de septiembre # 54, C.P. 55700, Col. Cabecera municipal, Coacalco de Berriozábal, Estado de México
Teléfonos: 01 (55) 2159 4324, 2159 4325 y 2159 4468 www.tecnologicodecoacalco.edu.mx



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
"El poder de servir"

EDUCACIÓN

CONSEJO TECNOLÓGICO DE COACALCO DE BERRIOZÁBAL



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN



TESCO
Tecnología Educativa



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

GLOSARIO

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

GÉNERO: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

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.

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

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: No podrán establecerse condiciones que impliquen 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 contra la dignidad humana.



Av. 16 de septiembre # 54, C.P. 55700, Col. Cabecera municipal, Coacalco de Berriozábal, Estado de México
Teléfonos: 01 (55) 2159 4324, 2159 4325 y 2159 4468 www.tecnologicodecoacalco.edu.mx



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



EDUCACIÓN



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

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Lcda. Ana Alvean Marlet
Rodríguez Gómez

PRESIDENTE

Mtra. Lucía Cristal Santiago Martínez

SECRETARIO

Dr. Francisco González Jiménez

VOCAL

Mtro. Abdon Aguilar Rumbo

VOCAL

Mtro. Lino Rojas Jiménez

VOCAL

Dr. León Loa Pelcastre

VOCAL

Lic. Juan González Romero

VOCAL

Mtro. Irving Mendoza Paz

VOCAL

Lcda. Lizbeth Hernández Castillo

VOCAL

Lcda. Yolanda Ozuna García

VOCAL

Lcda. Jessica Alejandra López Zamora

VOCAL

C. Brenda Castillo Hernández

VOCAL

