



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

MARIO DELGADO CARRILLO, Secretario de Educación Pública, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1o., 4o. y 123, Apartado A, fracción VII y Apartado B, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 3 y 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 1, 12, fracciones I a III y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 2o. y 56 de la Ley Federal del Trabajo, 1, 3 y 4 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, he tenido a bien expedir la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

MARCO JURÍDICO

Como antecedentes de carácter internacional que sustentan este marco jurídico, se destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que busca eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad en ámbitos como la educación, empleo y participación política; y la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), que reafirmaron el compromiso de 189 Estados con la igualdad de género y continúan siendo una hoja de ruta para el empoderamiento de las mujeres, los derechos humanos y el desarrollo internacional. Ambos instrumentos establecen obligaciones y lineamientos fundamentales que inspiran las políticas nacionales para garantizar los derechos de las mujeres y promover una sociedad más justa e igualitaria.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma establece. Asimismo, en su párrafo último, prevé que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 4o. de la CPEUM mandata la igualdad entre hombres y mujeres, además destaca la igualdad sustantiva que garantizará el Estado en la efectiva aplicación de los derechos humanos para las mujeres, considerando la igualdad de oportunidades para ejercer sus derechos, tanto en el trabajo como en la vida privada, fomentando así la no discriminación.

El artículo 123 de la CPEUM reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, estableciendo que éste debe desempeñarse en condiciones que aseguren la libertad, la justicia, la igualdad, la seguridad y la dignidad humanas. En ese sentido, en el apartado A, fracción VII y apartado B, fracción V se contempla que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad, mandatando que las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género. Conforme a lo dispuesto en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el trabajo digno o decente implica el respeto pleno a la dignidad del trabajador; la prohibición de cualquier forma de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

El artículo 1, párrafos primero y segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), dispone que i) tiene por objeto, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1o. de la CPEUM, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato y ii) para efectos de la misma se entiende 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



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

mental, 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.

Asimismo, los artículos 3, párrafo primero y 4 de la LFPED mandatan que cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la CPEUM, las leyes y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, quedando prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1o. y 4o. de la CPEUM y 1, párrafo segundo, fracción III de la LFPED.

Los artículos 1 y 12 , fracciones I a III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMyH), disponen que el objeto de los lineamientos y mecanismos institucionales que se implementen para cumplir con la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, es que se regule y garantice la igualdad de oportunidad y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, correspondiendo al Gobierno Federal a) conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, b) elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la LGIMyH y c) diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres garantizada en la LGIMyH.

Asimismo, el artículo 34 de la LGIMyH, establece que las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

A handwritten signature in brown ink, consisting of a stylized, cursive letter 'S' or similar shape.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación (NORMA), cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de octubre de 2015, en su apartado de "Objetivo y campo de aplicación", indica que la NORMA establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

El Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 18 de noviembre de 2025, dispone que para el adecuado ejercicio del servicio público, se deberá de actuar evitando llevar a cabo conductas de discriminación por origen, personalidad, ideología, condiciones físicas y de salud, condición familiar o económica, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, también destaca la cero tolerancia a actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientaciones sexuales.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, en su artículo 3 dispone que, es deber de esa Secretaría planear y conducir sus actividades con sujeción a lo dispuesto en los instrumentos que se emitan en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática y con base en las políticas que, para el logro de los objetivos y prioridades del desarrollo nacional, determine la Presidenta de la República.

CENTRO DE TRABAJO

La Secretaría de Educación Pública es una dependencia de la Administración Pública Federal, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones que le confieren, de manera enunciativa, más no limitativa, la CPEUM, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación, la Ley General de Educación Superior y

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized, cursive mark.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

demás leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones que, en su respectivo ámbito de competencia, emitan las personas titulares del Ejecutivo Federal y de la referida Secretaría.

OBJETIVO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública tiene como objetivo establecer los principios generales que impulsen y promuevan una cultura institucional de igualdad sustantiva, inclusión y respeto a la diversidad, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona funcionaria, servidora pública, o bien, que preste sus servicios profesionales en esta dependencia, así como impedir un trato discriminatorio hacia cualquier persona; la paridad de género en los órganos de decisión y en los niveles directivos; la erradicación de toda forma de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento laborales o sexuales, y el cumplimiento con los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es de carácter obligatorio para todas las personas servidoras públicas, personal o prestadores de servicios profesionales que realicen sus actividades dentro de la Secretaría de Educación Pública. Su aplicación es extensiva a todas las áreas, niveles jerárquicos, tipos de contratación y centros de trabajo de la institución, asegurando que los principios de igualdad, inclusión y respeto a la diversidad se integren de manera efectiva en todas las prácticas administrativas, laborales y de gestión del talento.

En cumplimiento al marco jurídico antes referido la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, garantizará y fortalecerá aún más las prácticas que en dicha materia se han implementado en los centros de trabajo de la Secretaría de Educación Pública, constituyéndose en una de las principales herramientas para avanzar hacia una Institución más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

DEFINICIONES



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Para efectos de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública se entiende por:

Acciones Afirmativas. Son medidas temporales que deben cumplir un objetivo específico. Su fin es que, en los espacios educativos y laborales se corrijan situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de los derechos y libertades aplicables mientras subsistan dichas situaciones, se favorezca el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, mediante establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.¹

Acoso sexual. Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares, ocurre sin el consentimiento de la víctima y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas, digitales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos ².

Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal. Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.³

Diversidad sexual y de género. Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir

¹ Ley Federal para Prevenir la Discriminación, artículo 15.

² Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno de la Administración Pública Federal (Art. 3, fracción II)

³ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 8.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas⁴.

Hostigamiento sexual: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral, escolar o público, que se expresa en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y que ocurren en la interacción o por medios escritos o digitales, relacionados con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento por parte de la víctima⁵.

Igualdad. La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Se encuentra protegido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la CPEUM y normas secundarias. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Como principio “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, diversidad funcional, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación”⁶.

Igualdad de Género. Se refiere al derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. Se entiende que la igualdad formal o legal es un punto de partida importante pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la

⁴ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la Secretaría de Gobernación y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/GlosarioDiversidadSexual_2016_INACCES.pdf

⁵ Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno de la Administración Pública Federal (Art. 3, fracción XIX)

⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015, página 10.

A handwritten signature in brown ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a long, sweeping horizontal stroke.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados⁷.

Igualdad Sustantiva. Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres⁸.

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 motivos⁹.

Interseccionalidad. es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad¹⁰.

Lenguaje incluyente y no sexista. se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el

⁷ Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas". 2007. Página 13.

⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

⁹ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación 2015. Página 23.

¹⁰ Inmujeres. (s.f). Glosario para la Igualdad. Recuperado de:

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized, cursive letter 'S' followed by a long, sweeping tail that extends downwards and to the right.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

masculino. Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres¹¹.

No Discriminación. Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos¹².

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones¹³.

Violencia institucional. Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. e los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia¹⁴.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud

¹¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). Guía para el uso del Lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH. P. 5

¹² Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1.

¹³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. artículo 5, fracción IX.

¹⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 18.

A handwritten signature in brown ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a vertical line.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

física o mental, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia digital: Aquellas acciones en las que se expongan, difundan o reproduzcan imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento, a través de medios tecnológicos y que por su naturaleza atentan contra la integridad, la dignidad y la vida privada de las mujeres causando daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias¹⁵.

PRINCIPIOS GENERALES

IGUALDAD LABORAL

Toda persona funcionaria, servidora pública o prestadora de servicios profesionales deberá en el ejercicio de sus atribuciones o funciones, atender al cumplimiento de los siguientes principios:

- I. Promover la igualdad de oportunidades y de desarrollo.
- II. Evitar hacer distinción de personas por motivos de: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- III. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de hostigamiento sexual, acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- IV. Abstenerse de hacer alguna diferencia entre empleadas y empleados que desempeñen atribuciones o funciones de responsabilidad similar.
- V. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

¹⁵ Ficha Técnica Ley Olimpia. <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

- VI. Garantizar la igualdad como derecho fundamental, asegurando que todas las personas gocen de la misma dignidad y derechos, eliminando cualquier forma de discriminación.
- VII. Promover la igualdad de género, asegurando que mujeres y hombres tengan acceso equitativo al uso, control y beneficio de recursos, servicios y oportunidades, sin limitaciones derivadas de estereotipos o roles sociales.
- VIII. Impulsar la paridad de género en órganos de decisión, cargos de dirección y representación en la SEP, asegurando una participación equilibrada de mujeres y hombres.
- IX. Implementar acciones afirmativas como medidas temporales que favorezcan la participación de personas en situación de discriminación o subrepresentación, como es el caso de mujeres en mandos medios y superiores.
- X. Fomentar la inclusión laboral como proceso dinámico que garantice a todas las personas el acceso a un empleo digno y bien remunerado, independientemente de su origen étnico, género, edad, condición de salud, discapacidad u otra característica personal.
- XI. Fomentar un proceso de reclutamiento y selección de personal con igualdad y sin discriminación que amplíe las oportunidades para la participación laboral de grupos de atención prioritaria como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas de la diversidad sexual, personas indígenas y afrodescendientes.
- XII. Fortalecer la comunicación mediante el enfoque de género y el uso lenguaje incluyente y no sexista, así como en toda la documentación al interior y al exterior.
- XIII. Impulsar estrategias de difusión, sensibilización, formación, profesionalización y capacitación con perspectiva de género, enfoque de Derechos Humanos y enfoque de interseccionalidad

NO DISCRIMINACIÓN

A handwritten signature in brown ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a long, sweeping tail.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Ninguna persona funcionaria, servidora pública, o prestadora de servicios profesionales, debe, bajo ningún motivo o circunstancia, realizar cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y segregación, hacia otra persona, por razones de:

- Apariencia física
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Responsabilidades familiares
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Cultura

Esta relación de los posibles tipos de discriminación debe tomarse de manera enunciativa, más no de manera taxativa o limitativa, en el entendido que la prohibición, bajo la interpretación del principio pro-persona que mandata el artículo 1o., segundo párrafo de la CPEUM, debe atender sobre la intolerancia hacia conductas que busquen generar exclusión, restricción o privilegio, que no sea objetivo o razonable y redunde en detrimento de los derechos humanos.

IMPLEMENTACIÓN, VIGILANCIA Y EVALUACIÓN

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se basa en tres ejes estratégicos interdependientes que materializan la perspectiva de género y la no discriminación, con

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a long horizontal stroke.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

un enfoque de interseccionalidad, lenguaje incluyente y no sexista. El cumplimiento de estos ejes se garantiza mediante acciones, responsables institucionales y metas verificables, de observancia obligatoria para todas las áreas que conforman la Secretaría de Educación Pública, respetando en todo momento los derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo y conforme al régimen contractual bajo el cual cada persona servidora pública haya sido contratada, así como a las formas de contratación previstas y reguladas por la propia ley.

EJE 1. Paridad en la Toma de Decisiones y Liderazgo Institucional

Objetivo:

Garantizar, bajo el principio de igualdad sustantiva y perspectiva de género, que al menos el 50 % de los cargos y espacios de toma de decisiones de la Secretaría de Educación Pública, sean ocupados por mujeres, incorporando acciones afirmativas y enfoque de interseccionalidad, priorizando mujeres indígenas, afrodescendientes, con discapacidad y mujeres de la diversidad sexual, haciendo las modificaciones normativas y de proceso correspondientes.

Acciones para el cumplimiento:

1. Diagnóstico de representación femenina.

- Elaborar un diagnóstico institucional de participación de mujeres en cargos directivos con enfoque de interseccionalidad.

2. Aplicación de los Lineamientos imprescindibles para el cumplimiento de la paridad en la Administración Pública Federal.¹⁶

¹⁶ Apartado IV. Lineamientos imprescindibles para el cumplimiento de la paridad en la APF. Guía práctica para la implementación del principio de paridad 2024.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/943076/Guia_Paridad_Integrada.pdf

Una firma manuscrita en tinta roja, que parece ser una inicial o un nombre estilizado, ubicada en el margen derecho de la página.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

- Cumplir con las acciones puntuales establecidas dentro de los Lineamientos para garantizar el cumplimiento de paridad en la Secretaría de Educación Pública.
3. **Programa de Liderazgo con Perspectiva de Género.**
 - Crear un programa de formación para mujeres con enfoque en toma de decisiones, igualdad sustantiva, liderazgo y desarrollo directivo.
 4. **Metas trimestrales de incremento progresivo.**
 - Aumentar la presencia de mujeres en los cargos y espacios de toma de decisiones de la Secretaría de Educación Pública.
 5. **Informe semestral público con lenguaje incluyente.**
 - Publicar en un micrositio institucional los avances, brechas y resultados.
 6. **Alcanzar al menos el 50 % de ocupación de mujeres en cargos y espacios de toma de decisiones.**

EJE 2. Igualdad Salarial y Mismas Condiciones Laborales

Objetivo:

Asegurar, con base en el principio de igualdad laboral y de no discriminación, que mujeres y hombres reciban la misma remuneración por trabajo de igual valor, eliminando brechas salariales, incorporando la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y las definiciones de igualdad sustantiva e interseccionalidad.

Acciones para el cumplimiento:

1. **Diagnóstico de brecha salarial con enfoque de género e interseccionalidad.**

A handwritten signature in brown ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a vertical line.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

- Identificar diferencias salariales por género, edad, discapacidad, origen étnico, tipo de contratación y antigüedad.
- Emitir un informe técnico con resultados, riesgos institucionales y áreas críticas de atención inmediata.

2. Emisión de Lineamientos de Igualdad Salarial.

- Establecer parámetros institucionales de remuneración, compensaciones y promociones bajo criterios objetivos y verificables.
- Obligatoriedad de cumplimiento para todas las Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados.

3. Aplicación y Seguimiento de la Eliminación de Brechas Salariales.

- Aplicación progresiva de ajustes salariales derivados del diagnóstico institucional, en los términos de la normativa aplicable.
- La Dirección General de Recursos Humanos y Organización, deberá integrar un tablero interno con indicadores de igualdad salarial.
- Reporte semestral Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

4. Publicación anual del Informe de Igualdad Salarial.

- Documento público con lenguaje incluyente, indicadores verificables y avances en la reducción de brechas.
- Integración de datos desagregados y análisis de cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

EJE 3. Cultura Institucional de Igualdad, Inclusión y Corresponsabilidad

Objetivo:

Consolidar una cultura organizacional con enfoque de igualdad sustantiva, interseccionalidad, diversidad sexual y de género y corresponsabilidad en la vida



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

laboral, familiar y personal; garantizando la prevención, atención y erradicación de toda forma de violencia laboral, docente, acoso u hostigamiento sexual, con cumplimiento total.

Acciones para el cumplimiento:

1. **Campañas semestrales de sensibilización con lenguaje incluyente**
 - Temas: igualdad sustantiva, diversidad sexual, interseccionalidad, no discriminación.
2. **Conformación del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.**
 - Integrado con paridad de género e igualdad sustantiva.
3. **Protocolo obligatorio de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual.**
 - Alineado a las definiciones de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral.
4. **Capacitación obligatoria en igualdad sustantiva, no discriminación, violencia laboral y diversidad sexual.**
 - Curso con certificación anual para el 100 % del personal.
5. **Revisión anual de instrumentos normativos internos y procesos institucionales.**
 - Incorporar lenguaje incluyente y enfoque de género en la normatividad interna y en los procesos institucionales.

La implementación, vigilancia, y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública estará a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización y la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales adscritas a la Unidad de Administración y Finanzas, en coordinación con el Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'S' or similar character.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Cabe señalar que la emisión de la presente Política no tiene como objetivo reconocer ningún derecho diverso a la situación laboral con la que fue contratado cada persona servidora pública o a la naturaleza y condiciones de la prestación del servicio profesional que brinda, sino el reconocimiento a ejercer todos sus derechos sin limitación alguna derivada de conductas discriminatorias, así como acceder a las mismas oportunidades de desarrollo.

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública entrará en vigor el día de su expedición, y y será difundida ese mismo día a través de las plataformas oficiales de la Secretaría y publicada en la Normateca.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long vertical stroke.

Ciudad de México, 25 de noviembre de 2025

A small, handwritten mark or signature in red ink, consisting of a few loops and a vertical stroke.