



EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA, EN EJERCICIO DE LA ATRIBUCIÓN QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 10 FRACCIÓN VI DEL DECRETO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO POR EL QUE SE CREA EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE CARÁCTER ESTATAL DENOMINADO, UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA, "UNEVT".

CONSIDERANDO

Que en México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Que durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres debido a muchos factores, como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles, la insuficiencia de servicios tales como los de guardería así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.

Ante esta situación y con el objetivo en común de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la Universidad Estatal del Valle de Toluca, impulsa para su cumplimiento la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación implementada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013- 2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018, así como con la Normatividad Nacional e Internacional vigente en la materia.

En mérito de lo expuesto, se expiden los siguientes:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA



LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer y regular la organización, funcionamiento y procedimientos de la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

Artículo 2. Para los efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II. **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que se conforman en el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores;

III. **Comisión:** A la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

IV. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

V. **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, que tiene su origen étnico o nacional, fundados en el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, que son consecuencia de la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, 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.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA



VI. **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas, política, étnicas, costumbres, tradiciones, cultura, lenguas y la coexistencia entre sí.

VII. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

VIII. **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, preferencias u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

IX. **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 la 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 motivos.

X. **Mediador:** Persona servidora pública nombrada por la Comisión, encargada de la recepción de quejas o denuncias, que facilite el ejercicio de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma. SU principal función es reunir a las partes y asistirlos en la búsqueda de alternativas para dirimir su conflicto, no goza de autoridad para imponer sanciones.

XI. **Lineamientos:** A los presentes Lineamientos para la Operación de la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

XII. **OIC:** Al Órgano Interno de Control

XIII. **Ombudsperson:** A la persona encargada de la protección de los derechos humanos del personal que labora en la Universidad Estatal del Valle de Toluca, que orienta y acompaña a la víctima de violencia laboral o discriminación.



XIV. **Quejosa:** A la persona que presente una queja.

XV. **Universidad:** A la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

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

XVII. **Violencia laboral:** Consistente en un acto o una omisión, o abuso de poder, que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el hostigamiento o el acoso sexual. Constituye violencia laboral la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género; así como toda prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

Capítulo II

DE LA COMISIÓN

Artículo 3. La Comisión es un órgano de coordinación de programas y acciones entre las áreas administrativas del organismo, para brindar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Artículo 4. La Comisión, deberá apegarse en todo momento a lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Artículo 5. La Comisión se integrará de manera equitativa, con el mismo número de miembros entre hombres y mujeres quedando de la siguiente forma:

I. La Presidencia, será la o el Titular de Rectoría.

II. La Secretaría Técnica, que será ocupada por la o el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género.

III. La Coordinación, será la o el Titular de la Dirección de Promoción Educativa y Vinculación.



IV. *Cinco vocales:*

Quienes serán designadas según su género para mantener siempre la equidad dentro de la Comisión de las direcciones integrantes de la Universidad.

Artículo 6. *La Comisión, tendrá las atribuciones siguientes:*

- I. *Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad y no discriminación en la Universidad, en cumplimiento con las disposiciones aplicables.*
- II. *Aprobar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad.*
- III. *Integrar el Plan de Trabajo Anual de la Comisión incluyendo como responsables a todas las unidades administrativas de la Universidad, y dar el seguimiento correspondiente.*
- IV. *Aprobar los mecanismos para prevenir, atender las prácticas de discriminación y violencia laboral, así como vigilar su cumplimiento.*
- V. *Designar a la persona servidora pública que fungirá como defensora de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad.*
- VI. *Coadyuvar con el Comité de Ética de la Universidad;*
- VII. *Proponer y vigilar que los procesos de reclutamiento y selección de personal se realicen sin discriminación garantizando la igualdad salarial, de compensaciones y prestaciones, así como los procesos de permanencia y ascensos, garantizando igualdad de oportunidades, capacitación, adiestramiento y procesos de formación.*
- VIII. *Elaborar y aprobar los planes de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal.*
- IX. *Aprobar acciones encaminadas a fortalecer el lenguaje incluyente no sexista y accesible en los manuales de organización y procedimientos, documentación oficial interna y externa, propaganda, redes sociales, entre otros y vigilar su cumplimiento.*
- X. *Fomentar acciones que generen corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal en igualdad de oportunidades.*
- XI. *Vigilar que la Universidad cuente con accesibilidad para personas con discapacidad.*
- XII. *Designar al Ombudsperson como figura mediadora; quien orientará y, en su caso, acompañará a la persona presunta víctima, ante las diferentes instancias o autoridades competentes.*



XIII. *Las demás que le confieran las normas aplicables.*

Artículo 7. La Comisión, podrá disolverse por instrucción escrita motivada y fundada de la persona que presida este Comité.

Capítulo III

DE LAS Y LOS INTEGRANTES

Artículo 8. Corresponde a la Presidencia de la Comisión:

- I. Representar a la Comisión.*
- II. Aprobar las convocatorias y el orden del día de las sesiones.*
- III. Presidir las sesiones de la Comisión.*
- IV. Convocar a las y los integrantes de la Comisión a sesiones ordinarias y extraordinarias, cuando lo estime necesario;*
- V. Solicitar a la Secretaría Técnica, informes del seguimiento de acuerdos de la Comisión;*
- VI. Participar en las sesiones ordinarias y extraordinarias, con voz y voto y en caso de empate, emitir voto de calidad;*
- VII. Proponer a la Comisión la sustitución de integrantes para mantener la equidad en su conformación, cuando sea el caso.*
- VIII. Nombrar a la o el Secretario Técnico de la Comisión para coordinar y articular la operación y funcionamiento de la misma.*
- IX. Nombrar a la o el Coordinador de la Comisión.*
- X. Podrá solicitar la participación en las sesiones con derecho a voz y sin voto, a invitadas (os) y/o personas expertas, cuando la naturaleza de los asuntos a tratar así lo ameriten, o cuando se considere pertinente contar con sus opiniones.*
- XI. Ejecutar los acuerdos de la Comisión.*
- XII. Las demás necesarias para el cumplimiento del objeto de la Comisión.*

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD ESTADAL DEL VALLE DE TOLUCA**



Artículo 9. *Corresponde a la o el Secretario Técnico de la Comisión:*

- I. *Apoyar a la Presidencia ante la Comisión en el ejercicio de sus funciones.*
- II. *Coadyuvar en el cumplimiento de los presentes Lineamientos.*
- III. *Formular la propuesta de orden del día de las sesiones de la Comisión, para someterlas a la consideración de la o el Presidente;*
- IV. *Realizar la convocatoria a las sesiones de la Comisión, previa autorización de la o el Presidente;*
- V. *Integrar las carpetas con la información de los asuntos a tratar en las sesiones de la Comisión;*
- VI. *Elaborar las actas de las sesiones de la Comisión;*
- VII. *Registrar y dar seguimiento de los acuerdos de la Comisión e informar sobre el estado que guarden; y*
- VIII. *Las demás que sean necesarias para la adecuada operación de la Comisión.*

Artículo 10. *Corresponde a la o al Coordinador de la Comisión:*

- I. *Generar estrategias de vinculación con las diferentes dependencias para organizar capacitación continua en materia de igualdad laboral y no discriminación para la comunidad universitaria.*
- II. *Proponer a la Comisión acciones y en su caso, integración de grupos de trabajo para la atención de asuntos concernientes a éste.*
- III. *Realizar campañas permanentes de difusión en materia de igualdad laboral en los diferentes medios impresos o digitales con los que cuente la Universidad; y*
- IV. *Las demás aplicables para la consecución de sus objetivos.*

Artículo 11. *Las y los Vocales de la Comisión tendrán las funciones siguientes:*

- I. *Opinar sobre cualquier asunto presentado a la Comisión;*
- II. *Participar en las comisiones y grupos de trabajo*



- III. *Proponer a la o al Secretario Técnico la inclusión de asuntos que consideren necesarios para el orden del día;*
- IV. *Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por la Comisión;*
- V. *Representar a sus áreas de adscripción, respecto de las acciones encaminadas a ésta por la Comisión; y*
- VI. *Participar en las sesiones.*

Las demás que les confieren otras disposiciones legales y aquellas que le sean encomendadas por la o el Presidente.

Artículo 12. *Son responsabilidades de las y los integrantes de la Comisión, las siguientes:*

- I. *Asistir a las sesiones de la Comisión con derecho a voz y voto.*
- II. *Realizar actividades de manera constante encaminadas a fortalecer la igualdad laboral y no discriminación.*
- III. *Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos de la Comisión.*
- IV. *Proponer, desarrollar e implementar prácticas para la igualdad laboral y no discriminación dentro de la Universidad.*
- V. *Mantener la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con motivo de su participación en la Comisión.*
- VI. *Designar un suplente que asistirá a las sesiones en su ausencia.*
- VII. *Promover el lenguaje incluyente en el desempeño de sus actividades.*
- VIII. *Las demás funciones y responsabilidades que les confiera la o el Presidente de la Comisión, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos vigentes.*

Artículo 13. *Las y los integrantes de la Comisión podrán dejar su encargo como integrante de la Comisión, en los siguientes casos:*

- I. *Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Presidencia en turno.*





- II. *Por baja de la institución. El Departamento de Administración de Personal notificará a este órgano colegiado.*
- III. *Por incumplimiento a lo establecido en los presentes Lineamientos.*
- IV. *Por realizar actos que lesionen la existencia o fines de la Comisión. Esta situación quedará documentada en la minuta de la sesión respectiva.*

Capítulo IV

DE LA O DEL OMBUDSPERSON

Artículo 14. La figura mediadora estará a cargo de la persona titular del Ombudsperson.

Artículo 15. Son funciones del Ombudsperson, las siguientes:

- I. *Proporcionar la asesoría a las personas servidoras públicas que le consulten sobre conductas de violencia laboral y/o discriminación y, en su caso, orientarlas y canalizarlas a las instancias competentes;*
- II. *Atender las convocatorias de la Comisión;*
- III. *Dar seguimiento a la implementación de los acuerdos de la Comisión relativos a la promoción, respeto y protección de los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad;*
- IV. *Recibir las quejas por escrito en materia de hostigamiento laboral, acoso laboral y/o discriminación.*
- V. *Convocar a las partes en conflicto y conducir la reunión para orientarlos y asistirlos en la búsqueda de alternativas para dirimir su conflicto.*
- VI. *Realizar investigaciones cuando considere necesarias a fin de allegarse de información respecto de la queja.*
- VII. *Integrar un expediente en el cual emita su recomendación de las quejas de hostigamiento laboral, acoso laboral y/o discriminación para presentarlas en sesión a la Comisión.*
- VIII. *Informar a la Comisión, cuando alguna persona servidora pública se niegue a dar cumplimiento las acciones derivadas de la aplicación de los presentes Lineamientos;*



- IX. *Presentar a la Comisión su informe en la última sesión Del año.*
- X. *Las demás que le confieran otras disposiciones legales y aquellas que le sean encomendadas por la Presidencia de la Comisión en turno.*

Capítulo V

DE LA OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Artículo 16. La Comisión sesionará de forma ordinaria cuando menos cada tres meses y extraordinaria cuando cualquiera de sus integrantes convoque a sesión previa convocatoria realizada conforme a los presentes Lineamientos.

Artículo 17. La Comisión sesionará válidamente con la asistencia de cuando menos la mitad más uno de sus integrantes, siempre y cuando entre ellos se encuentren presentes la o el Presidente y la o el Secretario o sus respectivos suplentes.

Artículo 18. La Comisión sesionará para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, bajo las siguientes directrices:

- I. *Las sesiones ordinarias se celebrarán conforme al calendario que autorice el Comisión en la última sesión de trabajo.*
- II. *Las sesiones ordinarias serán convocadas mediante documento impreso o por correo electrónico, con al menos tres días hábiles de anticipación, a excepción de las extraordinarias, las cuales se harán del conocimiento con 24 horas de anticipación.*
- III. *Las convocatorias deberán contener la fecha, lugar y hora de la sesión, así como el orden del día; en su caso, se incluirán los anexos sobre los asuntos a tratar.*
- IV. *Las sesiones de la Comisión se celebrarán cuando exista quorum legal de la mitad más uno de sus integrantes. En caso contrario la sesión se declarará desierta y deberá convocarse a una sesión posterior.*
- V. *Los acuerdos y determinaciones requerirán del voto de la mayoría de las y los miembros que puedan emitirlo.*
- VI. *Previo a la sesión ordinaria de la Comisión, las y los integrantes deberán remitir a la o el Secretario Técnico, dentro de los tres días hábiles anteriores a la convocatoria, los asuntos que consideren deban ser tratados en la sesión, anexando soporte documental, a fin de ser integrados al orden del día.*



VII. En cada sesión de la Comisión se redactará un acta en la que se asentarán los acuerdos tomados y aprobados, así como el seguimiento de los acuerdos de sesiones anteriores hasta su conclusión, firmándola quienes intervinieron en ella.

Capítulo VI

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 19. La quejosa podrá interponer su denuncia en el buzón establecido para ello, mediante el formato de denuncia de Violencia Laboral o Discriminación; o bien, entregarlo directamente a la persona titular del Ombudsperson, en el que señalará con precisión:

- a. Nombre completo, edad, sexo de la parte quejosa;
- b. Tipo de vinculación de la persona denunciante con la Universidad Estatal del Valle de Toluca;
- c. Domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones;
- d. Correo electrónico de la persona afectada o denunciante como medio de comunicación;
- e. Nombre completo de la o el presunto responsable y tipo de vinculación con la Universidad;
- f. Narración clara de los hechos y actos reclamados relacionados con la queja, precisando el lugar y fecha del acontecimiento.
- g. Medios probatorios y el nombre de las personas que hayan conocido los hechos.
- h. Firma de la persona denunciante.

Artículo 20. La persona quejosa podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugieren los Lineamientos, o hacer valer sus derechos mediante la vía que estime más adecuada a sus intereses.

Artículo 21. En la atención de primer contacto, la o el Ombudsperson deberá identificar si la persona quejosa requiere de apoyo o intervención del personal médico, atención psicológica o cualquier otro que resulte necesario.



La o el Ombudsperson con el fin de otorgar las asesorías pertinentes, podrá conocer de la opinión del personal especializado a su alcance, siempre que lo autorice por escrito la persona quejosa.

Artículo 22. *La o el Ombudsperson someterá al conocimiento de la Comisión la denuncia que haya formulado la persona quejosa y dará seguimiento ante ésta.*

Artículo 23. *La o el Titular de la Presidencia de la Comisión, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras, las medidas que tiendan a la protección de la persona quejosa, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad.*

Artículo 24. *Para implementar las medidas referidas en el punto anterior, la o el titular de la Comisión deberá contar con la anuencia de la persona quejosa.*

Artículo 25. *La Comisión escuchará a la presunta o el presunto implicado y podrá llevar a cabo, de estimarlo oportuno, una conciliación entre las partes involucradas.*

Artículo 26. *La Comisión podrá emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que deben observar en su quehacer cotidiano dentro de la Universidad Estatal del Valle de Toluca, sin perjuicio o contravención a lo que establezcan los ordenamientos jurídicos vigentes aplicables.*

Artículo 27. *La Comisión evaluará si existen los elementos suficientes para determinar que la denuncia es fundada para realizar una recomendación, o bien, en caso de que las conductas puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable a la materia, dará vista al titular del Órgano de Control Interno.*

TRANSITORIOS

PRIMERO. *Los presentes Lineamientos entrarán en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el H. Consejo Directivo de la Universidad.*



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



EDOMEX
DECISIONES FIRMES. PRESIDENTES FUERTES.

"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

SEGUNDO. Una vez aprobados los presentes Lineamientos por el H. Consejo Directivo de la Universidad, inmediatamente será dado a conocer por la o el Titular de Rectoría a toda la Comunidad Universitaria, a través de los medios de difusión interna de la misma.

TERCERO. Estos Lineamientos abrogan los publicados el cinco de abril de dos mil diecisiete.

Aprobados por el H. Consejo Directivo Interno de la Universidad Estatal del Valle de Toluca, según consta en el Acta de su Septuagésima Tercera Sesión Ordinaria, celebrada en Ocoyoacac, Estado de México, a los dieciséis días del mes de diciembre de dos mil veintidós.

**JORGE ESPINOSA RIOS
RECTOR Y SECRETARIO TÉCNICO DEL
H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA**