

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO JURÍDICO Y REFERENCIAL	4
2.1 INTERNACIONAL	4
2.2 NACIONAL	5
2.3 ESTATAL	5
3. OBJETIVOS	6
3.1 GENERAL	6
3.2 ESPECÍFICOS	7
4. EJES, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES	7
EJE 4.1 CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	7
EJE 4.2 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	9
EJE 4.3 ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	11
5. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO	12
6. GLOSARIO	13

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, se implementa en cumplimiento a lo establecido en el **Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023**, en su Eje Transversal Igualdad de Género y los objetivos, estrategias y líneas de acción que a continuación se señalan:

Objetivo 5.1. Reducir todos los tipos de violencia contra las Mujeres y Niñas.

Estrategia 5.1.2 Realizar campañas para promover la denuncia de violencia sexual, familiar y de género y de capacitación de niñas y mujeres en el tema.

Líneas de acción: Fomentar la denuncia de la violencia, a través de campañas en medios de comunicación y redes sociales.

Objetivo 5.2 Reducir la discriminación laboral y salarial de mujeres trabajadoras.

Estrategia 5.2.1 Difusión y capacitación laboral sobre derechos de las mujeres en centros de trabajo.

Líneas de acción: Incrementar la difusión sobre la igualdad y los derechos de las mujeres.

Estrategia 5.2.2 Impulsar la denuncia de prácticas salariales discriminatorias.

Líneas de acción: Implementar mecanismos eficientes de denuncia de discriminación salarial.

Objetivo 5.3 Promover programas que concilien el trabajo y la familia y respeto a los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Así como a lo establecido en el Artículo 28 del **Reglamento Interior del Infoem**, que señala que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia tendrá, entre otras, la atribución siguiente:

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

VII. Proponer a la o el Comisionado Presidente la incorporación de medidas que fomenten Acciones Afirmativas, Acciones Positivas, Medidas Adicionales Conciliatorias, de Sensibilización y de Colaboración que posibiliten la no discriminación, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la transversalidad de la perspectiva de género;

Finalmente, a lo que estipula el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres, publicado en Gaceta del Gobierno en fecha 14 de septiembre de 2017, en la Introducción, párrafo tercero:

Asimismo, se invita a los Organismos Autónomos, a los Poderes Legislativo y Judicial, con respecto a la esfera de su competencia, a sumar esfuerzos en materia de cultura institucional en el Estado de México, a fin de adoptar el presente Programa, o en su caso, emitir su respectivo documento, a fin de contribuir con acciones que permitan a las instituciones públicas transformaciones de fondo orientadas a institucionalizar la perspectiva de género en favor de las servidoras públicas y servidores públicos para que se desempeñen con base en los principios de igualdad y no discriminación.

El presente Programa, es una herramienta que permitirá la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, sumándose así a los esfuerzos gubernamentales para observar, respetar y proteger los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, al tiempo que se da cumplimiento a las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad de Género.

En la aplicación del Programa deberán seguirse los principios siguientes:

- a) Igualdad de género.
- b) Confidencialidad.
- c) Privacidad.
- d) Imparcialidad.
- e) Presunción de inocencia.
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- g) Prohibición de represalias.
- h) Integridad personal.
- i) Debida diligencia
- j) Pro persona.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- k) No discriminación.
- l) Cero tolerancia a las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- m) Legalidad.
- n) Profesionalismo.
- o) Objetividad.

2. MARCO JURÍDICO Y REFERENCIAL

2.1 INTERNACIONAL

- ii) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ii) Conferencias mundiales sobre la mujer:
 - Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
 - Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
 - Tercera Conferencia Mundial de la Mujer.
 - Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
 - Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Relatoría Especial sobre Violencia contra la Mujer: sus causas y consecuencias.
- ii) Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consensos Regionales:
 - De Santo Domingo.
 - De México. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- ii) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
 - Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (Número 100).
 - Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Número 111).
- ii) Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):
 - Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
 - Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
 - Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ii) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- ii) Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José".

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- ii Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará":
 - Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al estado mexicano.
 - Primer Informe Hemisférico de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, 2008.
 - Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará, 2012.

2.2 NACIONAL

- ii Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ii Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ii Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ii Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ii Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ii Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

2.3 ESTATAL

- ii Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- ii Código Penal del Estado de México.
- ii Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- ii Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- ii Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- ii Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- ii Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- ii Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- ii Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- ii Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- ii) Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.
- ii) Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023.
- ii) Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, 2018-2023.
- ii) Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ii) Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de México 2018.
- ii) Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

3. OBJETIVOS

El Programa tiene como objetivo establecer acciones afirmativas y permanentes, a realizar en diferentes plazos, con la finalidad de consolidar la institucionalización de la perspectiva de género y contribuir a observar, respetar y proteger los derechos humanos del personal y por ende, de las personas con quienes interactúan en sus diferentes ámbitos de vida.

Asimismo, al establecimiento de una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través del desarrollo de estrategias en los ejes que se mencionan a continuación:

- 1.- Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres
- 2.- Conciliación entre la vida laboral y familiar
- 3.- Acoso sexual y hostigamiento sexual

3.1 OBJETIVO GENERAL

Impulsar y garantizar al interior del Infoem, la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la cultura institucional y la institucionalización de la perspectiva de género.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ii) Impulsar que en el Infoem prevalezca un clima laboral de inclusión e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con enfoque de derechos humanos, no discriminación y prevención de violencia laboral o de género.
- ii) Establecer en el Infoem estrategias que armonicen la vida laboral y familiar del personal del servicio público, para fomentar una mejora en su calidad de vida y en la de sus familias.
- ii) Implementar como política institucional la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual y promover la sensibilización del personal del servicio público en la materia.

4. EJES, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

El Programa establece los siguientes ejes rectores:

Eje 4.1 Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
Eje 4.2 Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, y
Eje 4.3 Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

Los ejes se integran con estrategias, líneas de acción, actividades a realizar (no limitativas) y plazo de ejecución. Para los plazos de ejecución, se consideran la siguiente nomenclatura y temporalidad:

CP (corto plazo): Noviembre 2020 a mayo 2021

MP (mediano plazo): Noviembre 2020 a noviembre 2022

LP (largo plazo): Noviembre 2020 a septiembre 2023

EJE 4.1 CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Impulsar que en el Infoem prevalezca un clima laboral de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con enfoque de derechos humanos, no discriminación y prevención de violencia laboral o de género.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Estrategia 4.1.1. Promover que los ordenamientos jurídicos que rigen al Infoem, incorporen los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, derechos humanos y la no discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Armonizar los ordenamientos jurídicos que rigen al Infoem, a fin de que consideren la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y no sexista y los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ii Revisión de los documentos normativos que rigen el actuar del Infoem para en su caso, considerar en ellos la perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista y los principios señalados. ii Publicación de los documentos modificados en los medios que se determinen. ii Capacitación al personal en el uso del lenguaje no sexista e incluyente. 	MP

Estrategia 4.1.2. Promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal y promoción laboral, eliminando cualquier tipo de discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Realizar acciones afirmativas para lograr la paridad en puestos de trabajo del Infoem.	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración periódica de diagnósticos para verificar la igualdad laboral y salarial. ii Infografías para difundir el significado de la paridad y reportes sobre cómo se encuentra el Infoem al respecto. 	MP
Promover que en la contratación y promoción del personal, se incorpore la perspectiva de	<ul style="list-style-type: none"> ii Realización de encuestas de clima laboral para detectar cualquier tipo de violencia de género. 	MP

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

<p>género, eliminando cualquier tipo de discriminación a mujeres por estar embarazadas, o a mujeres y hombres por tener hijas (os), por origen étnico o racial, edad, discapacidades, condiciones de salud, preferencias sexuales o estado civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ii Establecer medidas permanentes para atacar las causas de violencia de género si se detectan. ii Infografías para difundir el principio de no discriminación en la contratación y promoción del personal. 	
<p>Contemplar dentro de los cursos de inducción los temas de igualdad de género y erradicación de la violencia, para el personal de nuevo ingreso al Infoem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración de trípticos electrónicos con información general sobre igualdad de género y erradicación de la violencia, para hacerlos llegar al personal de nuevo ingreso. ii Reforzar la capacitación continua del personal en estas temáticas. 	<p>CP</p>

Estrategia 4.1.3. Propiciar la difusión y reconocimiento de las prácticas exitosas de cultura institucional.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
<p>Difundir las buenas prácticas que en materia de igualdad de género, prevención y erradicación de la violencia se han realizado, a fin de que el personal conozca y pueda beneficiarse de las acciones que se generan en el Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración de infografías. 	<p>CP</p>

EJE 4.2 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo: Impulsar que en el Infoem se establezcan estrategias que armonicen la vida laboral y familiar del personal del servicio público, para fomentar una mejora en su calidad de vida y por ende de sus familias.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Estrategia 4.2.1. Adoptar acciones afirmativas para fomentar la conciliación entre mujeres y hombres para el cuidado y atención de hijas e hijos, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Reforzar la garantía del disfrute de los derechos correspondientes a licencias de paternidad, licencia de maternidad, lactancia materna, permisos para cumplir con eventos escolares, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> ii) Elaboración y difusión de Infografías para que el personal del servicio público conozca sus derechos. 	CP
Otorgamiento de <u>apoyos especiales no permanentes</u> a personal del servicio público que presente situaciones personales que requieran de su urgente atención y que estén relacionadas con su salud o con el cuidado de sus hijos o hijas, personas con discapacidad o personas adultas mayores que sean sus dependientes.	<ul style="list-style-type: none"> ii) Difusión de las posibilidades de obtener alguno de los siguientes beneficios en situaciones de urgencia debidamente justificadas: <ul style="list-style-type: none"> a) Flexibilización del horario laboral algún día de la semana b) Autorización para ausentarse ocasionalmente de su centro de trabajo c) Implementación de horarios especiales d) Flexibilización de sede laboral En el caso de los incisos c) y d), deberán implementarse mecanismos de entrega de actividades laborales vía remota, estableciéndose un calendario que concilie las necesidades tanto personales como laborales. ii) Aplicación de encuestas para evaluar el otorgamiento de estos apoyos. 	CP

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Establecer procedimientos de supervisión a fin de que las acciones de conciliación previstas en las dos líneas de acción anteriores, sean respetadas y otorgadas.	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración de Diagnósticos para conocer licencias y permisos que se otorgan. ii Aplicación de encuestas sobre clima laboral. 	MP
Continuidad a las actividades del Lactario	<ul style="list-style-type: none"> ii Difusión de las actividades a través de infografías ii Impartición de pláticas en la materia 	CP
Iniciar la operación de la Ludoteca	<ul style="list-style-type: none"> ii Difusión de las actividades a través de infografías 	CP

Estrategia 4.2.2. Difundir los ordenamientos internos que establezcan acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Difundir los mecanismos de aplicación de las políticas de apoyo establecidas en el presente Programa y de las diversas Leyes que otorgan licencias y derecho al personal del servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración y difusión de Infografías y/o correos electrónicos. 	CP

EJE 4.3 ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Objetivo: Implementar como política institucional la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual y promover la sensibilización del personal del servicio público en la materia.

Estrategia 4.3.1. Establecer acciones para fomentar la cultura de la denuncia sobre acoso sexual y hostigamiento sexual.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Sensibilizar al personal sobre los temas de acoso sexual y hostigamiento sexual, sus vías de atención y acción jurídica; así como dar a conocer las consecuencias que dichas conductas causan en las víctimas.	<ul style="list-style-type: none"> ii Otorgar cursos de capacitación en la materia. ii Elaboración y difusión de Infografías o correos electrónicos. 	MP
Promover la cultura de la denuncia del acoso sexual y hostigamiento sexual, así como reforzar que el denunciar este tipo de conductas, no constituirá una causa de despido.	<ul style="list-style-type: none"> ii Elaboración y difusión de Infografías. 	CP

Estrategia 4.3.2. Instituir procedimientos claros y mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento sexual.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	PLAZO DE EJECUCIÓN
Dar seguimiento al Protocolo para la prevención, atención, y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Infoem.	<ul style="list-style-type: none"> ii Atención y asesoría a casos que se presenten. 	MP
Difundir al interior del Infoem el Protocolo aprobado para atender esta problemática.	<ul style="list-style-type: none"> ii Realizar la difusión del instrumento existente a través de infografías y/o correos electrónicos. 	CP

5. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO

Corresponde a la Unidad de Igualdad de Género dar seguimiento e implementar las acciones necesarias para cumplir las actividades y líneas de acción programadas.

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Para tal efecto, deberá presentar informes semestrales de los avances al Comisionado o Comisionada Presidenta del Infoem.

6. GLOSARIO

Para los efectos del presente Programa, se entenderá por:

- a. **Acción afirmativa:** Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;
- b. **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;
- c. **Clima laboral:** Conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento y en las percepciones de las personas que la conforman, algunos autores afirman que las personas comprenden el funcionamiento de la organización de la que forman parte con base en los criterios definidos por ella misma;
- d. **Conciliación entre vida familiar y laboral:** A la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares;
- e. **Cultura institucional:** Es el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas. Es la personalidad de una institución, la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes;
- f. **Discriminación:** Cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprendión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato de las personas;
- g. **Estereotipo:** Idea o creencia preconcebida que busca identificar a las personas con papeles, valores o comportamientos determinados en la familia o la sociedad, asignados en forma generalizada;

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- h. **Hostigamiento Sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales;
- i. **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** A la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo;
- j. **Igualdad sustantiva:** -de facto o material- supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, a través de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad;
- k. **Infoem:** al Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios
- l. **Lenguaje incluyente y no sexista:** Aquél que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres;
- m. **Personal del servicio público:** A toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en el Infoem;
- n. **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en la que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas, basadas en el género; que promueve la igualdad a través del adelanto y bienestar de las mujeres, y que contribuye a construir una sociedad en la que exista igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social, en los ámbitos de toma de decisiones;
- o. **Programa:** Al Programa de Cultura Institucional del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios;
- p. **Transversalidad:** Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones para mujeres y hombres que tiene cualquier acción que se programe, ya sea legislación, políticas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;
- q. **Unidad de Igualdad de Género:** A la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Infoem;
- r. **Violencia de Género:** Al conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación y explotación de las mujeres y las niñas y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. Involucra tanto a las personas como a la sociedad en sus distintas formas y organizaciones, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales y al Estado que la reproduce al no garantizar la

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres; y

- s. **Violencia laboral:** La negativa a contratar o a respetar permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión en ciertos cargos por la edad; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación y todo tipo de discriminación, tanto por condición de género como por cualquier otro motivo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Programa en el sitio electrónico del Infoem.

SEGUNDO. El Programa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el sitio electrónico del Infoem.

TERCERO. La aplicación y observancia del Programa, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Infoem, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

ASÍ LO APROBARON POR UNANIMIDAD DE VOTOS, LOS INTEGRANTES DEL PLENO DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, CONFORMADO POR LOS COMISIONADOS ZULEMA MARTÍNEZ SÁNCHEZ, EVA ABAID YAPUR, JOSÉ GUADALUPE LUNA HERNÁNDEZ, JAVIER MARTÍNEZ CRUZ Y LUIS GUSTAVO PARRA NORIEGA, EN LA VIGÉSIMA SEXTA SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA ONCE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE, ANTE EL SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO, ALEXIS TAPIA RAMÍREZ.

ZULEMA MARTÍNEZ SÁNCHEZ
COMISIONADA PRESIDENTA

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.



EVA ABAID YAPUR
COMISIONADA



JOSÉ GUADALUPE LUNA HERNÁNDEZ
COMISIONADO



JAVIER MARTÍNEZ CRUZ
COMISIONADO



LUIS GUSTAVO PARRA NORIEGA
COMISIONADO



ALEXIS TAPIA RAMÍREZ
SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO



Esta hoja corresponde al Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprueba el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, de fecha once de noviembre de dos mil veinte.