

**Programa para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, Infoem**

**CONTENIDO**

- I. Presentación
- II. Marco Jurídico
- III. Objetivo
- IV. Alcance
- V. Ejes, estrategias, líneas de acción y actividades
- VI. Definiciones

**I. Presentación**

Considerando el interés por garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación hacia persona alguna, la Alta Dirección del Instituto, encabezada por el Pleno del Infoem determinó establecer una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación:

En el Infoem, queda prohibida por parte de las autoridades hacia el personal y entre el personal, así como contra aquellas personas que visiten o soliciten nuestros servicios, cualquier acto o práctica que atente contra su dignidad, ya sea maltrato, violencia, segregación y/o discriminación, entendiendo ésta como “... *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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;*

*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...*” (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1º Fracción III).

Declaramos de igual forma, la prohibición de actos de misandria, así como de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

Derivado de ello, se establecieron estrategias para asegurar que las mujeres y hombres que aquí laboran o las personas candidatas a formar parte del equipo, tengan igualdad de oportunidades y de trato, condiciones laborales conciliatorias, sin prácticas discriminatorias ni violaciones a sus derechos humanos.

Con la finalidad de certificarnos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores; en el presente Programa se desarrollan o refuerzan las líneas de acción previamente existentes y las actividades a implementar, así como sus plazos de ejecución.

Este programa, absorbe estrategias de los ejes "Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres", "Conciliación entre la vida laboral y familiar" y "Acoso sexual y hostigamiento sexual" que ya estaban incluidas en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y

Hombres del Infoem, aprobado en agosto de 2020, que en su momento fueron atendidas (las de corto y mediano plazo) y que son de vigencia permanente.

Asimismo, incluye otras nuevas que se establecieron para contribuir a los objetivos de la Política antes señalada.

## II. Marco Jurídico

### II.1 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y  
Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios**  
Teléfono: (722) 2 26 19 80 \* Centro de atención telefónica: 01 800 821 04 41

Pino Suárez S/N, actualmente Carretera Toluca-Ixtapan No. 111,  
Col. La Michoacana, Metepec, Estado de México, C.P. 52166

[www.infoem.org.mx](http://www.infoem.org.mx)

- ii Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ii Ley Federal del Trabajo.
- 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.
- ii Protocolo para atender la violencia política contra las mujeres en razón de género.

## II.2 INTERNACIONAL

- ii Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ii Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ii Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
- ii 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.
- ii Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- ii Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ii Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
- ii Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- ii 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".
- ii Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará".
- ii Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial.
- ii Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## II.3 ESTATAL

- ii Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- ii Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado 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 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.

- ii Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023.
- ii Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Infoem.

### III. Objetivo

Establecer las líneas de acción, actividades específicas y plazos para su realización a fin de dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No discriminación, incorporando en éstas la perspectiva de género para garantizar la igualdad laboral en los procesos de selección, movilidad y capacitación, la no discriminación, la igualdad de oportunidades para cada servidor y servidora pública integrante de la plantilla de personal, así como para prevenir, atender y erradicar la violencia psicológica, física, económica o sexual en su modalidad laboral y garantizar la continuidad de las actividades de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

### IV. Alcance

Este Programa aplica para todas las unidades administrativas y todas personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Infoem, independientemente del tipo de contrato, nivel o rango salarial.

Su operación será responsabilidad de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y su evaluación, estará a cargo de la Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social. La vigilancia del cumplimiento, corresponderá a la Alta Dirección del Instituto, encabezada por el Pleno del Infoem.

### V. Ejes, estrategias, líneas de acción y actividades

Las estrategias consideradas en la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Infoem” a cumplir mediante la implementación de diversas líneas de acción, actividades y plazos de ejecución, son las siguientes:

- ii Cultura para la igualdad laboral y no discriminación
- ii Promover la armonización normativa sobre el derecho al trabajo sin discriminación, para favorecer la igualdad en dignidad y derechos

- ii Impulsar la realización de diagnósticos sobre las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y de administración de recursos humanos
- ii Realizar acciones de información, educación y comunicación para modificar patrones socioculturales discriminatorios en el trabajo
- ii Aplicar medidas de nivelación para incrementar de manera sistemática la accesibilidad física de los inmuebles, de la información, las comunicaciones y los eventos
- ii Dar continuidad a las acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar
- ii Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

A continuación, se presenta el desarrollo de las líneas de acción, actividades y plazos de ejecución mencionados.

Considerando los siguientes tiempos:

CP: Corto plazo (2022 y hasta tercer trimestre de 2023)

MP: Mediano plazo (cuarto trimestre 2023 hasta tercer trimestre 2024)

LP: Largo plazo (cuarto trimestre 2024 hasta tercer trimestre 2025)

**ii Estrategia: Cultura para la igualdad laboral y no discriminación**

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
Evitar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, desde el ingreso hasta la capacitación, permanencia y promociones del personal, entre otros.	<p>Establecer estrategias de contratación garantizando el trato igualitario en el proceso de selección, sin tomar en cuenta la imagen física o discapacidad de la persona; sino sus habilidades y competencias.</p> <p>Contar con anuncios de vacantes expresados con lenguaje incluyente y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria y publicitarlos en los medios de comunicación habituales.</p>	<p>CP</p> <p>CP</p>

LFZzmt0BcnXDoTVP1yrH4SNL

	<p>Crear y aplicar un Catálogo de Puestos.</p> <p>Establecer criterios de evaluación de puestos para la fijación y aumento de salarios sin discriminación, y contar con evidencias de su implementación.</p> <p>Dar a conocer al personal de nuevo ingreso las prestaciones salariales y laborales (tales como licencias de maternidad, paternidad, permisos en casos especiales, uso de ludoteca, lactario y servicios de enfermería y psicología) a las que tienen derecho.</p> <p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento e igualdad de oportunidades.</p> <p>Todas las anteriores acciones, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración y Finanzas y en su caso, Dirección General de Informática.</p> <p>Sensibilizar al personal e informar sobre los servicios que presta la UIGyEV, a través de pláticas breves e informativas (15 a 20 minutos), cultivando valores laborales para reducir la desigualdad y acciones discriminatorias.</p> <p>Realizar la difusión y asegurar el conocimiento del presente Programa y diversos instrumentos con los que se cuenta para la mejora de la convivencia y ambiente laboral.</p>	<p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p>
--	--	---



LFZzmt0BcnXDoTVP1yH4SNL

	Facilitar la identificación de prácticas discriminatorias y servir de guía a las y los servidores públicos en la erradicación de cualquier tipo de violencia.	CP
Prevenir conductas de violencia laboral y brindar atención a las víctimas.	Difundir infografías sobre los Protocolos y Programas existentes para eliminar la violencia de género y laboral.	CP
	Llevar a cabo capacitaciones para sensibilizar al personal sobre el tema y mediante instrumentos de evaluación, determinar el grado de aprendizaje y entendimiento para asegurar o en su caso, reforzar el conocimiento.	CP
Promover que en la contratación y promoción del personal, se elimine cualquier tipo de discriminación a mujeres por estar embarazadas, o a mujeres y hombres por ser madres y/o padres, por el origen étnico o racial, edad, discapacidades, estado civil, condiciones de salud o preferencias sexuales.	Elaborar infografías para difundir el principio de no discriminación en la contratación y promoción del personal.	CP
	Difundir la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	CP
Contemplar inducción al personal de nuevo ingreso sobre temas de igualdad de género y erradicación de la violencia.	Elaborar documentos electrónicos con información general sobre igualdad de género, no discriminación y erradicación de la violencia, para hacerlos llegar al personal de nuevo ingreso.	CP
	Reforzar la capacitación continua del personal en estas temáticas.	MP
Crear una identidad institucional para generar un	Aplicar las siguientes estrategias para crear un sentido de pertenencia del	

LFZzmt0BcnXDoTVP1yrH4SNL

<p>compromiso laboral y de compañerismo.</p>	<p>personal hacia la institución y así generar un compromiso, coadyuvando a un mejor rendimiento laboral y una sana convivencia:</p> <p>Crear filosofía institucional para generar un ambiente de respeto y valores, fomentando la tolerancia, buen trato y compañerismo en las diversas áreas del Infoem, con el eslogan de pertenencia #YoSoyInfoem.</p> <p>Solicitar de manera cuatrimestral a las y los titulares de las Unidades Administrativas, los nombres de las personas que merecen el reconocimiento “mejor desempeño del cuatrimestre”, para crear un mural donde se les plasme visualmente y asimismo, hacerles entrega de un reconocimiento firmado por el pleno del Infoem.</p> <p>Mencionar en el mini periódico cuatrimestral de la UIGyEV a estas servidoras o servidores públicos.</p>	<p>MP</p> <p>MP</p> <p>MP</p>
<p>Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Aplicar procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical, sin elementos sexistas ni discriminatorios.</p> <p>Establecer evaluaciones al desempeño del personal objetivas, cuyos resultados sean base para el crecimiento laboral.</p> <p>Actividades que se deberán implementar de forma coordinada con el Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>MP</p> <p>MP</p>



LFZzmt0BcnXDoTVP1yH4SNL

	de la Dirección General de Administración y Finanzas.	
Promover la importancia de la denuncia en casos de violencia de género y laboral.	Dar a conocer los violentómetros de violencia de género, violencia digital y violencia laboral.	CP
	Desarrollar con apoyo de la Dirección General de Informática, un método electrónico (botón "Denuncia") a través del que el personal pueda denunciar violencia de género en sus diferentes tipos conductas de violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual en su modalidad laboral y que las mismas lleguen a la Titular de la UIGyEV en forma anónima, con el fin de generar estadísticas y en caso necesario, implementar estrategias internas de atención, informando periódicamente al personal del Infoem los resultados y medidas que se están tomando.	CP

**ii Estrategia: Promover la armonización normativa sobre el derecho al trabajo sin discriminación, para favorecer la igualdad**

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 en materia laboral y de administración de recursos humanos, así como no discriminación.	Revisar 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.	LP
	Publicar los documentos modificados en los medios que se determinen.	LP

**ii Estrategia: Impulsar la realización de diagnósticos sobre las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral**

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
<p>Generación y sistematización de datos que permitan hacer seguimientos periódicos respecto de las brechas laborales y salariales, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.</p>	<p>Elaborar periódicamente diagnósticos para verificar la igualdad laboral y salarial.</p> <p>Difundir a través de infografías el significado de la paridad y reportes sobre cómo se encuentra el Infoem al respecto.</p>	<p>CP</p> <p>CP</p>
<p>Desarrollar instrumentos de evaluación para la elaboración de diagnósticos respecto a temáticas de igualdad laboral y no violencia ni discriminación.</p>	<p>Diseñar y aplicar encuestas o cuestionarios para detectar violencia o cualquier otro tipo de discriminación de género en su modalidad laboral, a fin de verificar qué información debe reforzarse con mayor difusión.</p> <p>Ejecutar autodiagnósticos para los cuales se desarrollarán instrumentos de evaluación a aplicarse en cada Unidad Administrativa, brindando retroalimentación y estrategias a aplicar para la prevención o en su caso eliminación de conductas violentas.</p> <p>Crear espacio “Te escuchamos” (intranet) con apoyo de la Dirección General de Informática; en el que el personal podrá hacer propuestas e ideas para la igualdad laboral, no violencia ni discriminación, mismas que serán valoradas para en su caso, implementarse al interior del Instituto.</p>	<p>MP</p> <p>MP</p> <p>MP</p>

LFZzmt0BcnXDoTVP1yH4SNL

**ii Estrategia: Realizar acciones de capacitación y comunicación para modificar patrones socioculturales y estereotipos discriminatorios en el trabajo**

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
<p>Desarrollar estrategias de comunicación y materiales accesibles para concientizar sobre la discriminación en el trabajo y la desigualdad, así como los mecanismos de protección.</p>	<p>Informar sobre los diversos tipos y modalidades de violencia que existen, así como el significado de discriminación y desigualdad, difundiendo los mecanismos de protección con que cuenta el Infoem a través de trípticos e infografías.</p> <p>Publicar esta información en los medios de comunicación que tiene el Infoem con su personal (intranet, correo institucional, boletines, síntesis informativa, etc.)</p>	<p>MP</p> <p>MP</p>
<p>Favorecer la capacitación en igualdad y no discriminación para el personal inmerso en la contratación y el que brinda asesoría, orientación y servicio al público (perspectiva de género, nuevas masculinidades, derechos humanos de las mujeres, derechos del sector LGBT+ y violencia de género, entre otros).</p>	<p>Sensibilizar al personal a través de pláticas, presentaciones, videos, infografías sobre el tema.</p> <p>Hacer difusión del Protocolo de actuación del personal del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública de Datos Personales del Estado de México y Municipios, para atender a Personas integrantes de Grupos Vulnerables.</p> <p>Capacitar a una persona mínimo de cada área en el tema para brindar atención, orientación y servicio al público.</p>	<p>CP</p> <p>CP</p> <p>CP</p>
<p>Eliminación de estereotipos.</p>	<p>Crear un espacio de cine debate, actividades o talleres vivenciales para comentar, analizar y emitir opiniones y posturas respecto a lo sucedido en las</p>	<p>CP</p>

LFZzmt0BcnXDoTVP1yH4SNL

	proyecciones, cuya temática será sobre los estereotipos y cómo pueden afectar tanto a hombres como a mujeres.	
Uso del Lenguaje incluyente y no sexista.	Difundir el Manual de Lenguaje Incluyente y no sexista.	CP
	Brindar talleres al personal en el uso del lenguaje no sexista e incluyente.	CP

**ii Estrategia: Aplicar medidas para incrementar la accesibilidad física de los inmuebles, la información, las comunicaciones y los eventos**

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
Incrementar las medidas que permitan el acceso, la participación y la atención de personas pertenecientes a sectores vulnerables; tales como personas con discapacidad o personas adultas mayores, entre otros.	Gestionar, en la medida de lo posible, la realización de los ajustes necesarios en las instalaciones del Infoem para personas con discapacidad, como:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar rampas, pasillos amplios con guías táctiles, barreras cortafuego, iluminación de emergencia.</li> </ul>	MP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con mecanismos técnicos y humanos para emitir documentos en Sistema de Escritura Braille.</li> </ul>	CP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con un intérprete de lenguaje de señas para las transmisiones de los eventos públicos y relevantes del Infoem.</li> </ul>	CP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener puertas y rampas libres.</li> </ul>	CP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que en las áreas de atención, siempre haya bancos o sillas.</li> </ul>	CP

	Realizar talleres de sensibilización de promoción y respeto por los derechos de las personas pertenecientes a estos grupos en situación de desventaja.	MP
	Promover el Protocolo de actuación del personal del Infoem, para atender a personas integrantes de Grupos Vulnerables.	CP
	Promover que el Programa de Protección Civil del Infoem, incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	CP

**ii Estrategia Acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar**

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
Continuar promoviendo y generando propuestas sobre modalidades de trabajo que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y del hogar.	Elaborar un audiovisual exponiendo los objetivos y contenido del presente programa.	CP
Reforzar la garantía del disfrute de los derechos correspondientes a licencias de paternidad, de maternidad, lactancia materna, permisos para cumplir con eventos escolares, entre otras.	Difundir infografías para que el personal del servicio público conozca sus derechos.	CP
Otorgar <b>apoyos especiales no permanentes</b> a personal del servicio público que presente situaciones personales que requieran de su urgente atención y que estén relacionadas con su	Difundir las posibilidades de obtener alguno de los siguientes beneficios en situaciones de urgencia debidamente justificadas:	

LFZzmt0BcnXDoTVP1yrH4SNL

salud o con el cuidado de sus hijos o hijas, personas con discapacidad o personas adultas mayores que sean sus dependientes.	<p>a) Flexibilización del horario laboral algún día de la semana</p> <p>b) Autorización para ausentarse ocasionalmente del centro de trabajo</p> <p>c) Implementación de horarios especiales</p> <p>d) Flexibilización de sede laboral</p> <p>En el caso de los inciso c) y d), deberán implementarse mecanismos de entrega de actividades laborales vía remota, estableciéndose un calendario que concilie las necesidades tanto personales como laborales.</p> <p>Aplicar encuestas para evaluar el otorgamiento de estos apoyos.</p>	<p>CP</p> <p>MP</p>
Establecer procedimientos de supervisión a fin de que las acciones de conciliación previstas, sean respetadas y otorgadas.	<p>Elaborar Diagnósticos para conocer licencias y permisos que se otorgan.</p> <p>Aplicar encuestas sobre clima laboral.</p>	<p>MP</p> <p>MP</p>
Continuidad a las actividades del Lactario.	<p>Difundir las actividades a través de infografías.</p> <p>Impartir pláticas en la materia.</p>	<p>CP</p> <p>CP</p>
Continuidad de la operación de la Ludoteca.	Difundir las actividades a través de infografías.	CP

## ii Estrategia Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

Líneas de acción	Actividades	Plazo de Ejecución
Sensibilizar al personal sobre los temas de acoso y hostigamiento sexual, sus vías de atención y acción jurídica; así como dar a conocer las consecuencias que	Otorgar cursos de capacitación en la materia.	CP
	Elaborar y difundir a través de infografías o correos electrónicos.	CP



dichas conductas causan en las víctimas.		
Promover la cultura de la denuncia del acoso y hostigamiento sexuales, así como reforzar que el denunciar este tipo de conductas, no constituirá una causa de despido.	Elaborar y difundir materiales informativos.	MP
Dar seguimiento al Protocolo para la prevención, atención, y sanción del acoso y hostigamiento sexuales en el Infoem.	Atender y asesorar a las víctimas de los casos que se presenten (escucharlas a fin de implementar acciones adecuadas y necesarias para su tratamiento, y en su caso, canalizarlas con las autoridades competentes para que sean atendidas de manera inmediata, entre otras).	CP
Difundir al interior del Infoem el Protocolo aprobado para atender esta problemática.	Realizar la difusión del instrumento existente a través de infografías y/o correos electrónicos.	CP

## VI. Definiciones

Para efectos de la presente la Política en Igualdad laboral y No Discriminación, se entenderán los siguientes términos:

- a. **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;
- b. **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia o eficiencia del personal del servicio público;
- c. **Conciliación entre vida familiar y laboral:** A la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas servidoras públicas y al Infoem, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares;

- d. **Derechos Humanos:** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona;
- e. **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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. 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;
- f. **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;
- g. **Género:** Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico;
- h. **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales;
- i. **Hostigamiento Sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedia a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales;
- j. **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;
- k. **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 motivos;
- l. **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos;

- m. **Infoem:** Al Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios;
- n. **Intolerancia:** Capacidad o habilidad que posee una persona de no soportar opiniones distintas a las suyas;
- o. **Maltrato:** Comportamiento violento que causa daño físico o moral;
- p. **Misandria:** Aversión a los varones;
- q. **Misoginia:** Aversión a las mujeres;
- r. **Personal del servicio público:** A toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en el Infoem;
- s. **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 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;
- t. **Política:** A la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios;
- u. **Represalias:** incluyen cualquier acción negativa en el trabajo, como degradación pública, despido injustificado, reducción de salario o reasignación de trabajo a turnos menos favorables para la o el empleado, debido a que tomó medidas para hacer cumplir sus derechos laborales;
- v. **Segregación: Marginación, exclusión o discriminación de la que puede ser víctima una persona o un grupo de personas por motivos raciales, sociales, políticos, religiosos o culturales;**
- w. **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación;
- x. **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público;
- y. **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; y

- z. **Xenofobia:** Sentimiento de odio, repugnancia y hostilidad hacia lo extranjero.

La interpretación de esta política corresponderá a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y la evaluación, a la Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social.

## 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 presente programa, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Infoem, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**CUARTO.** El presente programa, deja sin efectos el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Infoem.

ASÍ LO APROBARON 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 JOSÉ MARTÍNEZ VILCHIS, MARÍA DEL ROSARIO MEJÍA AYALA, SHARON CRISTINA MORALES MARTÍNEZ, LUIS GUSTAVO PARRA NORIEGA Y GUADALUPE RAMÍREZ PEÑA, EL DIECIOCHO DE ENERO DE DOS MIL VEINTITRÉS, ANTE EL SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO, ALEXIS TAPIA RAMÍREZ.

## Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios

### Esta hoja pertenece al Programa para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

50 ff 3e d3 14 d3 e3 ac fc 51 11 ae 4a 76 07 f1 01 b5  
66 4c d3 98 62 fa fe 21 b0 a8 a5 ee b9 f6 46 09 03 4b  
b7 05 f1 1c 37 0c 18 12 3e 51 66 93 a2 80 d6 20 6a 6f  
50 9d d3 11 ad 85 96 4e 55 ff 62 67 d5 d0 e1 d0 c0 4b  
53 8a 7a f4 d0 1f 8e 2d 8f f3 32 f2 04 fb 59 53 1c 64 b6  
ea 7e b5 cb a3 4c ec e4 2a fe 03 38 96 15 7e ee fc 84  
3a b2 73 9c 26 d8 9a 7c df be 55 68 f2 5f c2 97 91 5b  
5d 39 6d 9a db 96 c1 99 8f 87 4a 40 23 54 d6 e6 ac e1  
a4 65 04 ba 48 c6 28 bf 2d 5f f9 9e 20 5a ad 03 65 d4  
9f 41 86 f0 04 0f 02 02 9f 01 aa 6d 5c e3 16 2b e2 f2 88  
6c 68 7f f6 7a 83 ee 88 c8 4d d7 71 88 4f a7 99 49 45  
71 4e 4b 00 b5 40 92 b9 94 a0 5e 3d ff 06 cb 73 ff cc  
6c 3f 82 26 f7 63 48 e9 79 10 86 4e 36 0f b6 0a aa 66 ff  
5b a5 c4 19 9d dc 5a a8 a7 f2 ef 3f dd 49 30 0b b1 a5  
82

José Martínez Vilchis  
Comisionado Presidente  
(Firma Electrónica)

94 c0 dc 29 e3 07 10 57 08 e8 2f 23 d1 34 76 01 cb f0  
b3 9b df dd 84 87 17 82 22 f4 fc 76 aa 59 fd 09 34 75  
bc 7f b9 b7 ce 1e 98 64 fd 37 ae ec fa f7 e4 37 00 93 c9  
22 c3 9c 5f a9 33 a2 13 7a cf 5a ae 01 3c 64 4d cc 98  
69 88 a7 a2 d7 07 e5 f9 32 33 e1 9f d2 0d b1 78 97 1d  
ff bf ca 65 e1 98 9f ba 2d aa d3 3e e5 2e a5 3e 51 43  
4d 83 19 44 d0 3a da 37 f8 90 fd be 10 49 a5 fd ce 35  
2f a7 86 f1 4f 65 bf f4 d0 83 0f 8b 96 a8 9b 6f 74 bc d3  
30 28 00 41 8f 24 f0 50 92 cb 08 8c 3f db 1f e3 66 6c  
a4 c9 fa 68 9e ca 6c f2 ef bf 91 91 46 72 3a ec 6a f6 be  
8f b0 2f 2d df 3a 9e 5a fa 33 aa e8 21 a5 c3 e5 0e dd  
1c a9 74 35 e5 26 a6 8e d0 e7 84 4a 96 c5 e6 7f bc 53  
15 f2 fc 90 48 88 f3 de 63 a1 e2 c7 2b 26 a3 19 b5 21  
56 48 ca 60 7c 1d b3 d6 1e a4 b8 62 14 ef b7 3d aa e1  
19

Sharon Cristina Morales Martínez  
Comisionada  
(Firma Electrónica)

71 c8 8a 5b 62 ec 05 4f 08 99 29 bf 96 cf a6 e6 59 b0  
e7 09 dd 86 55 2d 44 44 63 ad 05 a4 17 79 be 4b 2d ee  
65 63 0f 33 77 d4 6b a1 b7 3a 1f 3c be 13 05 f5 07 a8  
ac 41 fa 84 6f 26 e2 a5 fe 31 50 2d a0 7a f5 d1 a1 11  
4a bd 89 4d f2 ba e0 f4 3b 1f 7f a4 c9 6f dc de c4 73  
97 2a 57 73 4d 8a 7a 45 7d 30 7d 4d dc 89 80 8c 5c fe  
d4 31 8c 3b d0 d0 2a 0d c3 36 aa 69 1e b9 ad e2 62 25  
33 1e ab 2b 43 81 20 a8 0b b2 f5 15 d6 10 51 e0 d2 b5  
8e 3b 9e 7b 8c 62 6b 7c 90 49 ea 6e 4a 0f e7 c6 fd 4f  
39 26 f7 6e dc 16 96 b5 22 61 72 68 49 e2 1e 0b c7 35  
5c 0d 01 d1 da 8d cb f6 30 0b 7d a8 31 d4 53 38 3f 18  
2c 03 8d 41 b9 cc db 99 0a 5e 20 56 a9 15 52 31 dc eb  
9b fe 6d 09 2c 55 1e b6 c1 3f 99 4f 6e 5f 8e 97 64 e7 f8  
bc fd 0b 08 90 c9 31 7e 4e 91 53 f0 db 72 c4 4c 09 9d  
7b fd ef

Luis Gustavo Parra Noriega  
Comisionado  
(Firma Electrónica)

LFZzmt0BcnXDoTVP1yH4SNL

6e 41 fd 5e df b7 7f fc 39 6e ff 70 78 b3 68 81 41 39 e5  
29 a3 c7 af 0d 62 b9 74 24 7c a7 8c 53 69 73 10 f6 05  
dd b3 5d 7e e9 e7 3c 45 13 24 81 1e d0 ca c8 f5 02 38  
f1 e3 14 db 2f 75 d1 ae 1f 43 da a0 e1 6d 90 00 96 92  
52 67 88 62 61 be 8f 56 2f 0b 4f c5 f5 75 81 3d 79 d9  
f6 54 7d e4 c4 c9 02 77 96 c8 83 52 8f ae d0 90 95 03  
39 1b 68 1a ae 7c dc 85 41 17 ba a0 81 45 51 ea 4c 8c  
03 5b cc 6d 91 cd 92 18 51 34 f8 b0 dd 37 48 7c 56 82  
7d ca 32 25 c0 0b 89 99 b8 dc cb eb c3 38 59 de d5 5f  
a2 43 c4 22 1d cb b7 d0 2b f9 6c 82 b1 b8 79 12 62 93  
b5 eb 66 05 88 3f d2 05 fa 2a 5e 12 fa d4 16 44 14 cc  
c6 eb f3 98 f6 15 c8 ae b4 ef 29 46 65 be 18 a9 13 21  
90 a5 ef aa c0 6d cc 40 5f f0 0d e6 ea 1e ed 01 fe b2  
2a 1f e4 0a 60 bb 59 b6 65 a3 8b 8c 77 e1 4e d7 dd ec  
af 22 6e

María Del Rosario Mejía Ayala  
Comisionada  
(Firma Electrónica)

3c 8c 11 c1 89 d2 67 3a d1 bb b7 15 47 63 25 72 47 30  
b2 cf 90 aa 8b 2e ae da d5 3b 5d ba 13 0b f2 73 9f 41  
d1 f0 89 c7 a3 44 de 1f f7 88 1e 3b f7 78 f7 fd 4d 96  
86 19 56 77 5c da 8c 9a 56 ba b2 1b 27 57 60 38 40 7c  
44 53 c8 0f c3 61 b9 da 0f 7d b8 d0 79 8c 11 bc 3a 06  
39 56 4a b5 71 a3 96 b8 ca 46 84 3b ac b8 67 10 76 84  
98 0a 60 b7 37 ba ec 2a 69 da eb 11 d2 5b 7d 55 8d  
ad 3c 90 d0 08 ac 61 58 f6 3c 91 6f 98 09 0e 86 1e c9  
d0 d0 c6 16 3e a6 89 15 47 94 86 32 da a2 11 da dd 6a  
75 ed fd f1 4b ac 45 c5 a4 7b 4f f4 68 d0 b2 b2 97 d1  
51 ad 0b 80 59 f5 4e 03 13 80 fb 18 69 1a 2f 14 a7 cd  
16 39 39 50 29 d7 06 02 0d 1e 7b 88 f4 d9 15 23 00 e5  
f4 70 24 75 59 0c 0d 05 22 1a fb df d3 de ca 8d 30 21  
76 b8 a5 cd 04 38 76 2f a9 2a f9 6d f0 da a8 10 48 0e  
5d 56 bb 22 7d

Guadalupe Ramírez Peña  
Comisionada  
(Firma Electrónica)

0c e5 32 df 0e c4 bb be 31 a8 63 c5 2b 72 32 e4 d3 ec  
fb ca 33 a2 79 cd 07 46 e4 16 70 75 a2 3e 8c a2 7b ba  
4e 3c 1d c5 a8 10 c1 ca 3a 31 41 7c d1 c4 7c a4 43 bd  
66 9b f6 d6 0e f7 f2 1f 54 eb db 97 3a f5 35 6a 97 01  
02 65 d9 ff 86 b8 6a 34 cf e2 73 d7 81 13 3f 05 87 3b  
27 e5 2a 29 28 9e fc 1d 22 5b af eb eb 26 e5 3c e1 4f  
95 c0 31 b7 33 5c 40 7b 54 d9 3d 14 85 0b a8 bd 2e 9b  
1a 21 43 e9 15 cc 48 a8 cb ba 41 ea 00 8b aa 33 96 d6  
31 b4 03 06 3f 9f 91 d4 0c c1 7b 94 38 cd 6e c3 a6 69  
00 dc ba 2b a8 68 08 7b be 68 87 59 04 22 b9 ca f3 8a  
c0 df c8 14 54 c4 b1 92 88 8f d3 53 ed 01 16 45 9f 70  
42 d1 ce ac d1 b6 05 f7 4a 75 99 96 f2 1c e3 ca 23 69  
e3 c6 e5 b5 c0 5b b4 e9 68 8e a6 5a 24 fe 4c 7b ce 2d  
c4 a1 df cb 45 a1 43 8a a2 4a 95 f7 d0 48 9e 79 51 a4  
a4 3e 52 7e

Alexis Tapia Ramírez  
Secretario Técnico del Pleno  
(Firma Electrónica)



Archivo firmado: Programa para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación