

**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**

**CONTENIDO**

I.	Compromiso de cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y Discriminación en el Infoem, suscrito por el Pleno	2
II.	Presentación	4
III.	Marco Jurídico	6
IV.	Domicilio del Infoem	8
V.	Objetivo	9
VI.	Alcance	10
VII.	Principios generales	11
VIII.	Estrategias de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	12
IX.	Implementación y seguimiento	13
X.	Evaluación	14
XI.	Definiciones	15

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## **I. Compromiso de cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Infoem, suscrito por el Pleno**

Considerando el interés por garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación hacia ninguna persona, 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, cualquier práctica de maltrato, violencia, segregación y/o discriminación, entendiéndose 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).

Asimismo, de conformidad con la Convención Americana de Derechos Humanos, del que México es parte, nos comprometemos a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Declaramos de igual forma, 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.

Para ello, en el presente documento se establecen y consolidan estrategias para asegurar que las mujeres y hombres que aquí laboran o las personas candidatas a laborar, tengan igualdad de oportunidades y de trato, condiciones laborales conciliatorias, sin prácticas discriminatorias ni violaciones a sus derechos humanos.

Formalizamos el compromiso de implementar y darle cumplimiento y seguimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, en beneficio de todo el personal del Infoem, así como a llevar a cabo las acciones necesarias para fomentar una cultura de respeto, igualdad, inclusión y eliminación de cualquier tipo de violencia laboral o de otra naturaleza.

**ATENTAMENTE  
EL PLENO DEL INFOEM**

**JOSÉ MARTÍNEZ VILCHIS  
COMISIONADO  
PRESIDENTE**

**MARÍA DEL ROSARIO MEJÍA  
AYALA  
COMISIONADA**

**SHARON C. MORALES  
MARTÍNEZ  
COMISIONADA**

**LUIS GUSTAVO PARRA  
NORIEGA  
COMISIONADO**

**GUADALUPE RAMÍREZ  
PEÑA  
COMISIONADA**



## II. Presentación

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un 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 agosto de 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED), suscribieron un convenio de colaboración para realizar acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Para obtener la certificación, la institución interesada debe recibir una auditoría a fin de verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades.

En el Estado de México, en fecha 10 de mayo de 2018, entre otras reformas, se adicionó un Capítulo a la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, en el que se estableció que:

*Las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.*

*Artículo 34 Ter.- Son atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, las siguientes:*

- I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;*
- II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;*

- III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;*
- IV. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia;*
- V. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente;*
- VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y*
- VII. Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas*

En enero del mismo año, el Pleno del Infoem aprobó la creación de la Unidad de Igualdad de Género y el 10 de mayo, esta área sufrió una modificación en su nombre, para quedar como actualmente se denomina: **Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.**

Realizándose a partir de entonces, actividades para el establecimiento de políticas enfocadas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres; la sensibilización del personal en materia de erradicación de la violencia; propiciar la cultura de denuncia frente al acoso y hostigamiento sexual; uso del lenguaje incluyente; procurar el bienestar de las y los servidores públicos adscritos al Infoem; elaboración de diagnósticos de paridad laboral y salarial y coordinación interinstitucional.

Asimismo, el 9 de marzo de 2022, se instaló la Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social, con la finalidad de enriquecer, reforzar y continuar con las estrategias antes descritas.

Una de estas estrategias por parte del Infoem, armonizada con la transversalización de la perspectiva de género y el compromiso de garantizar la igualdad y no discriminación para las mujeres y hombres que aquí laboran, es realizar las acciones necesarias para obtener la certificación mencionada.

### III. Marco Jurídico

#### III.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.
- 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.

#### III.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.

#### III.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 Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Infoem.
- ii Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Infoem.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



#### **IV. Domicilio del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, Infoem**

Oficinas centrales: Calle Pino Suárez sin número, actualmente Carretera Toluca-Ixtapan #111, Colonia La Michoacana; Metepec, Estado de México, C.P. 52166. Teléfono 722 226-19-80

Oficinas alternas ubicadas en: Calle Leona Vicario número 1232, edificio 1, Dep. 201, Colonia Real de Arcos, Metepec, Estado de México, C.P. 52154. Teléfono 722 238-84-90

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp





## **V. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación**

Establecer el compromiso y estrategias que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Infoem y garanticen la igualdad de oportunidades para cada servidor y servidora pública integrante de la plantilla de personal, propiciando un ambiente laboral sano y de respeto y evitando incurrir en cualquiera de las conductas consideradas como violencia laboral.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## **VI. Alcance**

Esta Política aplica para todas las unidades administrativas y toda persona servidora pública que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el Infoem, independientemente del tipo de contrato, nivel o rango salarial.

Su vigilancia y operación estará a cargo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y su evaluación, a cargo de la Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## VII. Principios generales

En la aplicación de la presente política, se deberán seguir los siguientes principios:

- ii Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y orientación sexual.
- ii Promoción de la igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todo el personal.
- ii En los procesos de contratación, otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar apariencia física, cultura, idioma, sexo, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, opiniones, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, situación migratoria o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- ii Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Infoem hacia el personal y entre el personal por motivos de apariencia física, cultura, idioma, sexo, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, opiniones, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, situación migratoria o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- ii Fomento de un clima laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual, hostigamiento sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- ii Compromiso en la atracción, retención y motivación de las y los servidores públicos, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios del Infoem no hace diferencia alguna entre el personal del servicio público que desempeñe funciones de responsabilidad similar.
- ii Respeto y promoción del derecho del personal del servicio público para alcanzar un equilibrio; impulsando la conciliación entre su vida laboral, familiar y personal.
- ii Quedan estrictamente prohibidas las represalias en caso de denunciar la comisión de conductas que la presente política prohíbe.

## VIII. Estrategias de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación

La Política en Igualdad Laboral y No Discriminación establece las siguientes estrategias, mismas que serán desarrolladas por medio de líneas de acción, actividades y plazos de ejecución, que serán desglosados en el *“Programa para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Infoem”*:

- 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.
- ii Impulsar la realización de diagnósticos sobre las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.
- ii Realizar acciones capacitación y comunicación para modificar patrones socioculturales y estereotipos discriminatorios en el trabajo.
- ii Aplicar medidas de nivelación para incrementar la accesibilidad física de los inmuebles, de la información, las comunicaciones y los eventos.
- ii Acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar
- ii Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual



## **IX. Implementación y seguimiento**

Corresponderá a la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia proponer al Pleno del Infoem la implementación de las acciones necesarias para cumplir la presente política.

Asimismo, dará seguimiento a las estrategias que se aprueben y lleven a cabo a través de las diferentes Unidades Administrativas del Instituto.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## **X. Evaluación**

La Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social, será la encargada de evaluar los resultados de la presente política, a través de los mecanismos que se establezcan en el *“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”*.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## XI. 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;

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



- 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.

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCbp



## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Una vez aprobado por el Pleno, publíquese la presente Política en el sitio electrónico del Infoem.

**SEGUNDO.** La Política entrará en vigor al día siguiente hábil o natural de su publicación en el de acuerdo al Transitorio Primero.

**TERCERO.** La aplicación y observancia de la presente Política, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Infoem, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**CUARTO.** La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia realizará las acciones necesarias para la elaboración, aprobación y publicación del *“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”* a que se hace referencia en el numeral X de la presente Política, dentro de los sesenta días hábiles posteriores a su entrada en vigor.

ASÍ LO ACORDÓ, POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EL 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 TREINTA DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, 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 Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

7a b3 92 e1 c2 97 55 ef 06 c8 54 d9 92 75 60 b4 4d 39  
fe 51 2d e3 07 83 e9 44 90 1d 23 29 40 f8 81 56 b5 4b  
ad 52 5c 92 c6 96 f2 35 3a 66 77 bb f3 ef 9e 78 0b a7  
12 ab 5f e3 94 b3 e3 b3 dd 0e 60 87 e8 02 0c 61 15 28  
f4 b0 c5 ab e3 b6 fa 2f f2 ab 45 65 2d 59 1e f3 b7 94  
19 3e 36 91 d5 a8 47 c1 39 fe 3d 4a be 90 f2 51 5f 41  
b2 85 47 61 71 27 57 4f 5d 1f 60 22 64 b9 d0 fd 23 8e  
e6 cf a0 d9 ca 58 71 05 69 a9 14 e6 20 32 28 df 8a 59  
3c d8 c8 3c 17 2b 44 72 84 cf 5c a9 ad 3d c1 8f 5a 74  
2e 87 56 2e 2c a8 dc af 62 92 3d 8d 5d 58 36 e3 57 ba  
33 f9 1e e0 69 1c 5c 9d 6f 07 fa 7c 85 3b c0 55 bc 5f 6d  
78 e3 a7 a9 7b 8e c9 52 58 9d 41 7b 88 60 3c 1a 2d 0d  
c9 c1 8a 13 51 ed 0d 64 ab 9a 37 f7 d6 b3 49 93 ce 0f  
93 64 14 11 a6 bc 20 21 c0 e3 30 4c 55 42 51 7c 93 52  
87 16 ec

José Martínez Vilchis  
Comisionado Presidente  
(Firma Electrónica)

LFZE7MvYtLaBHimeGrv4NCChp



Archivo firmado: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

