



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial

Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 001 1021 CARACTERÍSTICAS 113282801

Director: Lic. Aarón Navas Alvarez
legislacion.edomex.gob.mx

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., jueves 14 de septiembre de 2017

“2017. Año del Centenario de las Constituciones Mexicana y Mexiquense de 1917.”

Sumario

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA
LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Tomo
CCIV
Número

54

SECCIÓN SÉPTIMA

Número de ejemplares impresos:

300

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estado de México 2017

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN
2.	MARCO JURÍDICO
2.1	INTERNACIONAL.....
2.2	NACIONAL.....
2.3	ESTATAL.....
3.	ALINEACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON EL PROGRAMA INTEGRAL
4.	OBJETIVOS
4.1	OBJETIVO GENERAL.....
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....
5.	EJES, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017
5.1	EJE 1. CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
5.2	EJE 2. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....
5.3	EJE 3. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
6.	SEGUIMIENTO Y/O CUMPLIMIENTO.....
7.	GLOSARIO
	FUENTES DE LA INFORMACIÓN.....

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento al Eje de Acción "Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres", estrategia número 1, línea de acción 1.13 del 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 2013-2017 del Estado de México, se expide el presente Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, los cuales se encuentra alineados.

El Programa de Cultura antes referido, es una herramienta que permitirá en corto, mediano y largo plazo, la institucionalización de la perspectiva de género al interior y exterior de las dependencias y organismos auxiliares del Poder Ejecutivo Estatal, dando como resultado un gobierno que observa, respeta y protege los derechos humanos, al tiempo que desempeña las funciones encomendadas tendientes a lograr una sociedad más justa e igualitaria, sirviendo como base las directrices señaladas en el equivalente de la federación¹, a través de la homologación de las líneas de acción.

Asimismo, se invita a los Organismos Autónomos, a los Poderes Legislativo y Judicial, con respeto 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.

En este sentido, este instrumento cuenta con tres ejes rectores: el primero denominado clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres, el segundo hace referencia a la conciliación entre la vida laboral y familiar y el tercero comprende el hostigamiento y acoso sexual, mismos que son de trascendental importancia para que al interior de las dependencias e instituciones del Poder Ejecutivo, a fin de que el presente documento sea aplicado y así se logre un ambiente de trabajo libre de violencia y estereotipos, desarrollándose en condiciones armoniosas orientadas al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, elemento esencial que ineludiblemente impactará en el quehacer institucional y en el desarrollo integral de las personas que conforman la administración pública estatal.

2. MARCO JURÍDICO

El Estado de México, como gobierno progresista y respetuoso de las normas internacionales de las que el Estado mexicano forma parte, así como de la normatividad nacional, considera indispensable armonizar su marco jurídico estatal con la finalidad de lograr una sociedad moderna e igualitaria.

A continuación, se da cuenta del marco jurídico internacional, nacional y estatal en que se instituye y sustenta este Programa de Cultura Institucional, el cual ha sido elaborado por el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, para ser el referente organizacional que responda a las necesidades generales de las dependencias e instituciones de gobierno, y con ello, se permita institucionalizar la perspectiva de género en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, México.

2.1 INTERNACIONAL**Sistema Universal**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Las 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.
- La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
 - Consensos Regionales.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- 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)
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Y las demás aplicables.

Sistema Interamericano.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José".
- 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.
 - Recomendaciones generales y específicas al Gobierno de México por parte del MESECVI. "Respuestas al Cuestionario/Informe de País/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)", 2006.
- Y las demás aplicables.

2.2 NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018.

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, 2013-2015.
- Y las demás aplicables.

2.3 ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Planeación del Estado de México y Municipios.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana del Estado de México.
- Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de México para el Ejercicio Fiscal 2017.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- 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 las Mujeres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2011-2017.
- 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, 2013-2017, realizado en el año 2013, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el día 20 de octubre de 2014.
- Y las demás aplicables.

3. ALINEACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON EL PROGRAMA INTEGRAL

Con la finalidad de que la administración pública estatal cuente con herramientas para la transversalización de la perspectiva de género, las y los integrantes del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, elaboraron el Programa Integral², como un instrumento que impulsa las acciones que en forma planeada y coordinada, deben realizar las y los integrantes del referido órgano colegiado, tanto al interior como al exterior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos; así como los Poderes Legislativo y Judicial, a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, con el propósito de lograr su empoderamiento y garantizar una cultura de respeto a sus derechos humanos.

El Programa de Cultura Institucional se encuentra alineado con el Programa Integral, por lo que es importante referir la estructura de este último documento, el cual se divide en cinco ejes de acción y cada uno de estos ejes establece una serie de estrategias y líneas de acción ejecutables a corto, mediano y largo plazo, desglosándose de la siguiente manera:

Tabla. Contenido del Programa Integral

Ejes de acción	N° de estrategias	N° de líneas de acción
1. Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres	3	62
2. Prevención	4	54

²Programa 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, 2013-2017, publicado en Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el día 20 de octubre de 2014.

3. Atención	4	29
4. Sanción	1	18
5. Erradicación	1	11
Total	13	174

A continuación, se muestran los ejes, estrategias y líneas de acción extraídas del Programa Integral que tienen relación con el Programa de Cultura Institucional:

Cuadro1. Ejes de acción, estrategias y líneas de acción del **Programa Integral** de aplicación al interior de las dependencias, instituciones integrantes del Sistema Estatal relacionadas con la cultura organizacional.

EJE DE ACCIÓN:

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estrategias	Líneas de acción
Estrategia 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en el Gobierno del Estado de México	1.1. Instalar al interior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos, poderes legislativo y judicial, la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.
	1.2. Incorporar la perspectiva de género, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y los derechos humanos, de manera transversal en el diseño, formulación y desarrollo de programas, proyectos, acciones y políticas públicas a cargo de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y poderes legislativo y judicial.
	1.3. Instrumentar de manera obligatoria, programas de especialización y actualización de manera constante, en materia de derechos humanos de las mujeres, a las y los servidoras (es) públicas (os), principalmente de aquellas (os) que se encuentran encargadas (os) del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y promover una cultura de respeto.
	1.4. Asesorar a las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y poderes legislativo y judicial, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo quinto transitorio de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, así como al artículo séptimo transitorio de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
	1.5. Incorporar temas sobre equidad de género y derechos humanos de las mujeres en el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos, a fin de promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación.
	1.6. Fomentar que las campañas de difusión, comunicación, información y publicaciones emitidas por el Gobierno del Estado, utilicen un lenguaje incluyente y de respeto, así como excluir contenidos con estereotipos que propicien la violencia contra las mujeres.
	1.7. Difundir al interior y al exterior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y Poderes Legislativo y Judicial, la normatividad estatal, nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres.
	1.8. Promover que al interior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y Poderes Legislativo y Judicial, se apliquen acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.
	1.9. Difundir los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, consagrados en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (licencia de maternidad, paternidad, por adopción o por enfermedad grave de algún familiar).
	1.10. Elaborar al interior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y Poderes Legislativo y Judicial, instrumentos para detectar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual (a través de cuestionarios, entrevistas, encuestas, etc.) con la finalidad de establecer acciones para eliminar estas prácticas.

Estrategias	Líneas de acción
	1.11 Desarrollar al interior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y Poderes Legislativo y Judicial, estadísticas e indicadores desagregadas por sexo con perspectiva de género.
	1.13 Realizar un Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.
	1.14 Difundir la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y crear mecanismos para su aplicación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
	1.16 Impulsar el uso del lenguaje no sexista en los ámbitos público y privado.
	1.17 Incluir en los programas operativos de los anteproyectos de presupuesto, recursos que incorporen la perspectiva de género, se apoye la transversalidad y se prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
	1.18 Realizar un modelo de documento de descripción de puestos en la Administración Pública Estatal, en el cual se incluya el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos y generar los mecanismos necesarios para su capacitación.
	1.19 Realizar un sistema de evaluación de puestos con perspectiva de género para la Administración Pública Estatal.
	1.20 Establecer códigos de conducta para el personal de las dependencias y entidades públicas, que prohíban la violencia contra las mujeres, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, estableciendo procedimientos seguros de denuncia, atención y canalización de casos.
Estrategia 2. Alcanzar una sociedad más igualitaria a través de la atención a grupos en situación de vulnerabilidad.	2.2 Realizar talleres de capacitación para el trabajo con perspectiva de género, dirigido a mujeres con discapacidad, indígenas, madres solteras o adultas mayores, para ampliar las oportunidades de su inclusión en el ámbito laboral.
	2.4 Ofrecer el servicio integral de estancias infantiles y jardines de niños en apoyo a las madres trabajadoras.
	2.6 Otorgar capacitación sobre la eliminación de estereotipos en función del sexo y la construcción de códigos de ética con perspectiva de género dirigido a las personas que laboran en los medios de comunicación masiva.
	2.7 Difundir un documento de orientación para los medios de comunicación sobre la eliminación de la discriminación, el sexismo y la violencia de género.
Estrategia 3. Favorecer el empoderamiento de las mujeres.	3.2. Construir y equipar una guardería para ser entregada al municipio para su operación y mantenimiento
	3.17. Realizar y/o apoyar difusión que fomente la contratación de mujeres, para hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos público, social y privado.

Fuente: 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 2013-2017.

EJE DE ACCIÓN:

PREVENCIÓN

Estrategias	Líneas de acción
Estrategia 2. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres.	2.3. Incrementar la capacitación de docentes en materia de derechos humanos de las mujeres, género, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.
	2.5. Gestionar, diseñar, elaborar y difundir a través de documentos impresos los derechos de la mujer, temas de equidad y cultura de paz en escuelas, instituciones y universidades, bajo la coordinación de la Secretaría de Educación.

Estrategias	Líneas de acción
	2.10. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ejercicio del trabajo, convocando a recibir solicitudes de empleo y ofertar plazas vacantes para docentes para educación superior, bajo criterios no discriminatorios.
<p>Estrategia 3. Impulsar y fomentar el conocimiento, la promoción y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.</p>	3.1. Realizar y/o participar en campañas de difusión para fomentar una cultura de no violencia en contra de la mujer y difundir los programas, acciones, servicios e instancias de atención a las mujeres.
	3.2. Promover la difusión de campañas sobre prevención de violencia contra las mujeres indígenas, tendentes a velar para que sus derechos no sean violentados por usos y costumbres.
	3.3. Promover campañas de sensibilización para revalorar la dignidad de las personas y evitar que sean vistas como mercancías u objeto sexual; así como difundir la prevención de la trata de personas.
	3.5 Realizar y/o participar en las campañas, pláticas, talleres y/o conferencias dirigidas a hombres, con la finalidad de prevenir los tipos y modalidades de violencia e informar sobre las consecuencias legales a las que pueden ser responsables; asimismo, alertarlos a que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y asuman su función social y familiar.
	3.8 Realizar difusión constante sobre los derechos de las mujeres trabajadoras e informar sobre los recursos jurídicos que las asisten.
	3.11 Elaborar y/o participar en la difusión de materiales en los cuales se den a conocer los derechos de las mujeres, los recursos jurídicos que las asisten e informar sobre las instituciones a las que pueden acudir para solicitar apoyo, así como difundir los servicios de las líneas gratuitas 01 800 "SIN VIOLENCIA", "TRATA" y "ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA CODHEM".
	3.12 Difundir en los medios la participación de la mujer en la vida pública.

Fuente: 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 2013-2017.

EJE DE ACCIÓN:

SANCIÓN

Estrategias	Líneas de acción
<p>Estrategia 4. Generar mecanismos de protección de los derechos de las mujeres.</p>	1.1. Proponer proyectos de reforma para adicionar, derogar o abrogar los ordenamientos jurídicos vigentes en el Estado de México, con el propósito de incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres.
	1.2. Promover la inclusión de sanciones administrativas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, con relación al incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Estrategias	Líneas de acción
	1.3. Revisar los reglamentos interiores de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres.
	1.4. Garantizar que en los Programas Operativos Anuales de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos y poderes legislativo y judicial se destine una partida presupuestaria para el debido cumplimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
	1.5. Revisar los Planes Sectoriales de la Administración Pública Estatal, para que incorporen la perspectiva de género, y promover propuestas de reformas en caso necesario.
	1.6. Impulsar propuestas de reformas a los ordenamientos jurídicos, para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones al interior de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos, y los poderes legislativo y judicial.
	1.7. Instrumentar de manera obligatoria capacitación en perspectiva de género, violencia, medidas de protección y feminicidio desde una perspectiva de género, así como en Instrumentos Internacionales que México ha firmado y ratificado en materia de derechos humanos de las mujeres y prevención social del delito, dirigidas a las y los servidoras(es) públicas(os) vinculados con la procuración e impartición de justicia, legisladoras (es) y policías, para garantizar el pleno respeto de los derechos de las mujeres y fomentar el uso de los protocolos.

Fuente: 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 2013-2017.

4. OBJETIVOS

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se crea como una herramienta que servirá de ensamble al 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, para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género al interior y exterior de las dependencias e instituciones, así como favorecer la formación de las servidoras y servidores públicos, potencializando el quehacer institucional y persiguiendo los siguientes objetivos:

4.1 OBJETIVO GENERAL

Impulsar y garantizar al interior y exterior de la administración pública estatal, la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la cultura institucional.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar que en la Administración Pública Estatal prevalezca un clima laboral de estricto apego a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, derechos humanos y a la no discriminación.
- Promover que al interior de las instancias gubernamentales, se apliquen acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.
- Establecer como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y promover la sensibilización de las servidoras y los servidores públicos en la materia.

5. EJES, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017

Con base en los objetivos específicos enunciados, el Programa de Cultura Institucional establece tres ejes rectores para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de México, siendo los siguientes:

- Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Eje 2. Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, y
- Eje 3. Hostigamiento y Acoso Sexual.

Estos ejes engloban los objetivos, estrategias y líneas de acción que comprenden el Programa, por lo que es importante mencionar y resaltar en este punto que, al referirse a la discriminación dentro del documento, se entenderá los diferentes tipos motivados por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, la condición de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.³

5.1 EJE 1. CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- **Objetivo:** Impulsar que en la administración pública estatal prevalezca un clima laboral de estricto apego a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, derechos humanos, a la no discriminación y prevención social de la violencia, desde el enfoque de género.

Estrategia 1.1. Promover que los ordenamientos jurídicos que rigen al interior de las instancias gubernamentales, incorporen los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, derechos humanos y la no discriminación.			
N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1.1.1	Armonizar los ordenamientos jurídicos que rigen al interior de las instancias gubernamentales considerando la perspectiva de género, el lenguaje incluyente, así como los principios de humanismo, igualdad de trato y oportunidades, justicia y respeto a los derechos humanos de las mujeres, dando observancia a la normatividad estatal, nacional e internacional en la materia.	Documentos normativos elaborados, modificados y/o publicados en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" que contemplen la perspectiva de género y los principios.	M
1.1.2	Crear un código de conducta que incorpore los principios de humanismo, igualdad de trato y oportunidades, respeto a los derechos humanos de las mujeres, observando el lenguaje incluyente, que coadyuve al sano desarrollo profesional del personal de la administración pública estatal, que prohíba todo tipo de discriminación, fundamentado en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, del Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.	Publicación del documento en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".	M
1.1.3	Difundir al interior de la instancia gubernamental, la creación del código de conducta para su seguimiento, con la finalidad de dar a conocer los principios éticos a los que deben apegarse en la instancia gubernamental correspondiente, en el ejercicio de sus funciones, a fin de establecer un mínimo de conductas en pro de la igualdad sustantiva.	Documento que acredite que el personal conoce y/o cuenta con el Código de Conducta propio de la dependencia y/o institución.	M

³ Art. 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estrategia 1.2. Promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal y promoción laboral, eliminado cualquier tipo de discriminación.

N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1.2.1	Realizar acciones afirmativas para lograr la paridad de género en puestos de trabajo de la administración pública estatal.	Número de acciones realizadas al interior de la instancia gubernamental, para lograr que las mujeres tengan mayores oportunidades de acceso al trabajo.	M
1.2.2	Las vacantes de trabajo que se oferten en la dependencia o institución deben publicarse con base a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y lenguaje incluyente; con la finalidad de que mujeres y hombres cuenten con igualdad de oportunidades a postularse.	Número de acciones realizadas al interior de la instancia gubernamental respecto a las vacantes ofertadas.	M
1.2.3	Promover que en la selección, contratación y promoción del personal, se incorpore la perspectiva de género, eliminado cualquier tipo de discriminación principalmente por estar embarazada, tener hijas (os), por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones de salud, las preferencias sexuales o estado civil.	Número de acciones y/o manuales, lineamientos y/o modificación de la normatividad interna para la contratación basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades.	M
1.2.4	Realizar modificaciones a la normatividad interna correspondiente, que permita a las mujeres acceder en igualdad de condiciones respecto a los hombres a puestos directivos, eliminado cualquier tipo de discriminación principalmente por estar embarazada, por su estado civil o tener hijas (os).	Número de documentos normativos internos modificados.	M
1.2.5	Promover acciones de regularización en nóminas, para garantizar la igualdad salarial libre de discriminación entre mujeres y hombres por la misma actividad, así como para el otorgamiento de las prestaciones laborales.	Informes de los salarios por plaza, segregados por sexo, que permite detectar si hay indicios de discriminación salarial.	M
1.2.6	Contemplar dentro de los cursos de inducción los temas de género y derechos humanos de las mujeres, para el personal de recién ingreso al servicio público.	Número de personas capacitadas de recién ingreso en temas de género y derechos humanos de las mujeres.	M

Estrategia 1.3. Propiciar la difusión y reconocimiento de las prácticas exitosas de cultura institucional.

N°	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1.3.1	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 del servicio público, conozca las acciones que se generan en la dependencia o institución.	Número de acciones de difusión para dar a conocer las buenas prácticas y su impacto de manera interna y externamente.	L
1.3.2	Otorgar un reconocimiento interno a las unidades administrativas que promuevan acciones de cultura institucional.	Número de acciones y descripción de las actividades.	L
1.3.3	Promover y fortalecer la coordinación de acciones que se emprendan en materia de cultura institucional al interior de las dependencias a través de las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia.	Informes de la acciones realizadas	M

5.2 EJE 2. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo: Promover que al interior de las instancias gubernamentales se apliquen acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

Estrategia 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; así como personas dependientes a cargo del personal al servicio público.			
N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
2.1.1	Modificar los ordenamientos internos que regulan las relaciones laborales y las condiciones generales de trabajo, en términos de los artículos 54 y 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México, a fin de introducir acciones de conciliación tales como licencias de paternidad sin dejar de observar la licencia de maternidad, disfrute de la lactancia, acceso a guardería, permisos para el cuidado de personas dependientes y con pérdida de autonomía, permisos para cumplir con eventos escolares, flexibilizar los horarios de trabajo, flexibilizar cedes laborales, entre otras, para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar.	Número de ordenamientos y/o lineamientos internos modificados o expedidos para cumplir con esta acción.	M
2.1.2	Una vez realizadas las adecuaciones a la normatividad, a fin de propiciar la conciliación entre la vida familiar y laboral, dar seguimiento al cumplimiento de las mismas contando con un registro sobre cada uno de los beneficios otorgados al personal.	Registros del número de mujeres y hombres que hacen uso de los permisos y licencias.	L
2.1.3	Establecer procedimientos de supervisión a fin de que las acciones de conciliación tales como la licencia de paternidad, licencia de maternidad, disfrute de la lactancia, acceso a guardería, permisos para el cuidado de personas dependientes y con pérdida de autonomía, permisos para cumplir con eventos escolares, flexibilizar los horarios de trabajo, flexibilizar cedes laborales, entre otras, sean respetados y otorgados.	Reportar procedimiento para vigilar que son respetados y otorgados.	L

Estrategia 2.2. Difundir los ordenamientos internos que establezcan acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar.			
N°	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
2.2.1	Difundir la licencia de paternidad al interior de la institución como parte de un derecho.	Número de acciones y descripción para la difusión de las licencias de paternidad.	C
2.2.2	Difundir la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México y su Reglamento.	Número de acciones de difusión de la Ley.	C
2.2.3	Dar cumplimiento a la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México, especialmente al artículo 10 y a su Reglamento, desde su ámbito de competencia.	Informe de las acciones en cumplimiento de la Ley.	C

5.3 EJE 3. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Objetivo: Establecer como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y promover la sensibilización de las y los servidores públicos en la materia.

Estrategia 3.1. Establecer acciones para fomentar la cultura de la denuncia sobre hostigamiento y acoso sexual.			
N°	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
3.1.1	Emitir, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para sentar su conocimiento.	Pronunciamiento y acciones de difusión para su conocimiento.	C
3.1.2	Gestionar capacitaciones dirigidas al personal sobre el tema de hostigamiento y acoso sexual; sus vías de acción jurídica; así como dar a conocer las causas y consecuencias que dichas conductas implican en las víctimas.	Número de capacitaciones impartidas con tema de hostigamiento y acoso sexual; así como número de personas capacitadas desagregadas por sexo. (Número de personal capacitado desagregado por sexo/ Número total de personal de la dependencia o institución).	M
3.1.3	Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.	Número y descripción de acciones (Documento, material de difusión, informes, circulares, capacitaciones y/o evento de difusión realizados) y número de denuncias.	M
3.1.4	Abstenerse de contratar personal que haya sido enjuiciado por hostigamiento y/o acoso sexual.	Adecuación de la normatividad para establecer como requisito la contratación de personal que no cuente con denuncias por hostigamiento y acoso sexual.	M
3.1.5	Establecer en su normatividad interna que el ejercicio de denuncia del hostigamiento y/o acoso sexual no constituirá una causa de despido o limitante para la contratación de personal.	Adecuación de la normatividad para establecer que no constituirá una limitante el haber denunciado hostigamiento y/o acoso sexual.	L

Estrategia 3.2. Instituir procedimientos claros y mecanismos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.			
N°	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR(ES)	PERIODO DE EJECUCIÓN
3.2.1	Elaborar un protocolo en la administración pública estatal que contemple acciones de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Expedición del documento.	M
3.2.2	Difundir al interior de cada dependencia y/o institución el Protocolo que para tal efecto se elabore.	Número de acciones para la difusión del Protocolo.	L

3.2.3	Fortalecer las capacidades de las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia para el seguimiento a la atención que las instancias correspondientes brinden a los casos de hostigamiento y/o acoso sexual.	Informe de los seguimientos realizados.	L
-------	--	---	---

Asimismo, con la finalidad de llevar a cabo el seguimiento y cumplimiento de las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, de manera planeada, se consideran los siguientes periodos de ejecución:

C: Corto plazo que comprende de 1 a 6 meses.

M: Mediano plazo que comprende de 6 a 12 meses.

L: Largo plazo que comprende de 1 a 2 años.

6. SEGUIMIENTO Y/O CUMPLIMIENTO

Con la finalidad de dar seguimiento y cumplimiento al presente Programa de Cultura Institucional, el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, en su carácter de Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y como órgano rector de la política pública en materia de género, solicitará de manera mensual avances al respecto, los cuales deberán ser entregados de manera oficial para dar cuenta del progreso y avances en cultura institucional y la transversalidad de la perspectiva de género al interior de las dependencias.

Asimismo, se llevará a cabo la solicitud de informe respecto de las acciones realizadas por las dependencias y organismos auxiliares de la Administración Pública Estatal que integran el Sistema Estatal antes citado, debido a que son los responsables de la observancia a las líneas de acción planteadas en los ejes de Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, así como de Hostigamiento y Acoso Sexual, mismos que serán inspeccionados en el cumplimiento a través de sus órganos de control interno.

Este Programa podrá ser actualizado de considerarlo procedente, previa evaluación de los resultados, misma que se realizará mediante reuniones con las y los integrantes del Sistema Estatal en comento, de acuerdo al ámbito de su competencia establecido en las normas jurídicas vigentes.

7. GLOSARIO

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.⁴

Acoso Sexual: Es un es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en 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.⁵

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.⁶

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 permitan a trabajadores, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.⁷

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. La cultura institucional es, se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.⁸

⁴ Art. 6º Frac. 1ª de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

⁵ Art. 12 Par. 2º de la Ley de Accesos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

⁶ Cit. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, INMUJERES, año 2013.

⁷ Art. 6 Frac. 3ª de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

⁸ Instituto Nacional de las Mujeres (2002), Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, México.

D

Derechos humanos de las mujeres y las niñas: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia.⁹

Discriminación: Cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, 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 equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas.¹⁰

E

Empoderamiento: Al proceso por medio del cual, las personas, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía.¹¹

Empoderamiento de las mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.¹²

Equidad de género: Al reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; asimismo, a la implementación de mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.¹³

Estereotipo: A las características y funciones que se asignan a cada sexo en base a roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres.¹⁴

G

Género: Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.¹⁵

H

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁶

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.¹⁷

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 por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad.¹⁸ El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), fue quien generó el concepto de igualdad sustantiva, en su Recomendación General N° 25 de 2004, hasta entonces, se habían usado conceptos como igualdad real, igualdad efectiva, igualdad de facto o igualdad de hecho y/o formales para referirse a la concreción de las disposiciones legales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.¹⁹

L

Lenguaje no sexista: Aquél que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.²⁰

P

Perspectiva de género: A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.²¹

⁹ Art. 3 Frac. XVIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹⁰ Art. 6 Frac. IV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹¹ Art. 6 Frac. VI de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹² Art. 3 Frac. XX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹³ Art. 6 Frac. VII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹⁴ Art. 6 Frac. VIII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹⁵ Art. 5 de la Ley Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁶ Art. 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹⁷ Art. 6 Frac. X de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹⁸ Instituto Nacional de las Mujeres (2013), Compendio normativo para la construcción de igualdad sustantiva en la administración Pública Federal, México.

¹⁹ ONU Mujeres (2015), La hora de la igualdad sustantiva, participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano, México.

²⁰ Art. 6 Frac. XI de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

²¹ Art. 6 frac. XIII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

R

Responsabilidad Compartida: A la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.²²

T

Transversalidad: Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.²³

V

Violencia de Género: Al conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y las niñas y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género contra las mujeres y las niñas 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 igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres.

La violencia de género se ejerce tanto en el ámbito privado como en el ámbito público manifestándose en diversos tipos y modalidades como la familiar, en la comunidad, institucional, laboral, docente y feminicida de manera enunciativa y no limitativa.²⁴

Violencia laboral: La negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.²⁵

FUENTES DE LA INFORMACIÓN

- Compendio normativo para la construcción de igualdad sustantiva en la administración Pública Federal, Instituto Nacional de las mujeres, México año 2013.
- Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, 1ª edición, México, año 2002.
- Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 3a Ed, México, año 2008.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, año 2013.
- Normatividad Internacional, Nacional y Estatal.

SE AUTORIZA

LCDA. NORMA PONCE OROZCO
VOCAL EJECUTIVA DEL CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER
Y BIENESTAR SOCIAL
(RÚBRICA).

²² Art. 6 Frac. XV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

²³ Art. 6 Frac. XVIII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

²⁴ Art. 3 frac. I de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²⁵ Art. 10 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.