



**PROGRAMA INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD DE GÉNERO,
NO DISCRIMINACIÓN E
INCLUSIÓN**

2023

2027

NOVIEMBRE 2023

PRESENTACIÓN

El compromiso de establecer acciones para lograr la igualdad de género, no discriminación e inclusión, incide en la transformación de la cultura de las instituciones públicas mexicanas, misma que se ve reflejada en espacios laborales justos e igualitarios, contribuyendo a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres, así como erradicar cualquier tipo de discriminación y violencia.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI o Instituto), tiene el compromiso de implementar acciones institucionales conducentes a lograr la igualdad de género, la no discriminación e inclusión, como una estrategia para cambiar su cultura y contribuir a generar un entorno laboral equitativo y justo, en favor de la reducción de la desigualdad entre las personas servidoras públicas del Instituto, así como cualquier forma de discriminación.

El Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI (PIIGNDI) 2023-2027 contempla las metas, objetivos, estrategias y acciones para avanzar hacia la igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como institucionalizar la perspectiva de género en los programas, proyectos y servicios del Instituto por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones destinadas a favorecer un ambiente incluyente sin violencia laboral, promoviendo la prevención, la inhibición y la erradicación de todo tipo de violencia y discriminación, así como la participación equitativa en el desarrollo institucional.

Lo anterior, se podrá lograr a través de la colaboración de las Unidades Administrativas, Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales mediante la coordinación de esfuerzos, servicios y acciones del Instituto, en consonancia con el objetivo del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI (Comité), mismo que se encuentra armonizado con lo que establece el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, enfocado a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona.

Sus objetivos, alcances y carácter participativo de todas las personas servidoras públicas del Instituto, hacen de este Programa un instrumento fundamental para orientar los procesos de toma de decisiones para avanzar en la cultura institucional con igualdad de género, no discriminación e inclusión.

Para la conformación del PIIGNDI 2023-2027 se creó un Grupo de Trabajo en el que participaron las personas servidoras públicas representantes de las Unidades Administrativas, e Integrantes del Comité.

El interés y compromiso asumido por el INEGI, aunado al trabajo continuo que ha desarrollado el Comité en años previos, con la participación de las Unidades Administrativas, Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales, hacen posible que el PIIGNDI avance en el cumplimiento de propiciar acciones orientadas a generar un mejor entorno laboral para las personas servidoras públicas del INEGI.

Dra. Graciela Márquez
Presidenta del INEGI

ÍNDICE

	No. Página
1.GLOSARIO	4
2.INTRODUCCIÓN	7
3.DIAGNÓSTICO	8
3.a IGUALDAD DE GÉNERO	9
3.b NO DISCRIMINACIÓN	10
3.c INCLUSIÓN	11
3.d SALUD Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN EL PERSONAL.....	12
3.e CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	13
4.MARCO JURÍDICO ADMINISTRATIVO	14
5.PLAN DE ACCIÓN GENERAL.....	15
5.a MISIÓN.....	15
5.b METAS.....	15
5.c OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5.d ESTRATEGIAS Y ACCIONES	16
6.SEGUIMIENTO AL PROGRAMA	23
6.a GENERACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO.....	23
6.b SISTEMA DE MONITOREO.....	23
7.INTERPRETACIÓN	24
8.TRANSITORIOS	24
9.BIBLIOGRAFÍA Y SITIOS EN INTERNET.....	25

1.GLOSARIO

El PIIGNDI 2023-2027 define los siguientes conceptos a reserva de las actualizaciones en la normatividad aplicable:

Concepto	Definición
Área Administrativa	Las Direcciones Generales Adjuntas adscritas a las diversas Unidades Administrativas del Instituto, incluyendo a las Direcciones Regionales y a las Coordinaciones Estatales del mismo;
Acoso sexual	Forma de violencia sexual 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 las personas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
Comité	Al Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
Derechos Humanos	Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, sin distinción de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones 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. Estos derechos se encuentran establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y que se desarrollan en la legislación nacional;
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 física o mental, 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, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
Género	Categoría de análisis de representaciones sociales, las creencias y las atribuciones culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de “feminidad” y “masculinidad” que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales;

Hostigamiento sexual	Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
Igualdad de género	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar;
Inclusión	Enfoque que consiste en lograr que todas las personas o grupos sociales puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como persona, independientemente de sus características, habilidades, discapacidad y/o cultura;
Instituto o INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
LGBTIQ+	Siglas para referirse a personas Lesbianas, Homosexuales, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales, Queer y más. Aquellas personas que tienen atracción emocional, afectiva y sexual por su mismo género o de más de un género. También, quienes se identifican, expresan o viven su identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a su sexo.
Manual	Al Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
Persona servidora pública	La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión dentro de la estructura organizacional en el INEGI, en términos de lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
Personas en situación de vulnerabilidad	Persona o grupo que, por sus características de desventaja por edad, sexo, identidad de género, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental, requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia;
Perspectiva de género	Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos institucionales que permiten identificar, visibilizar, diferenciar, entender, prevenir, cuestionar y atender la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres o personas de la diversidad sexual y de género, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de igualdad sustantiva de género a la vez que se desarrollan los cambios en programas, proyectos, servicios, acciones, decisiones, procesos, procedimientos y normas institucionales;
Programa o PIIGNDI 2023-2027	Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
Unidades Administrativas	Presidencia y Junta de Gobierno del Instituto, Direcciones Generales, Coordinaciones Generales y el Órgano Interno de Control del Instituto, a que hacen referencia los artículos 3 y 4 del

	Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
Violencia contra la mujer	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause (a las mujeres) daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, y
Violencia laboral	Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

La aplicación de las definiciones referidas se realizará con una perspectiva integral, sistemática, armónica y en un marco de legalidad.

2.INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1º que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; así como la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones 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, estableciendo como obligación de las autoridades promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Por su parte, el artículo 4º constitucional, primer párrafo, establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, como principio rector de la actividad del Estado.

Adicionalmente, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres estipula en su artículo 1º que su objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos públicos y privado. De la misma manera, en su artículo 5º fracción VII define la transversalidad como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Además, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 1º tiene por objeto el prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Y en su artículo 4º dispone que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades, entendiendo por 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 física o mental, 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; en términos de la fracción III, del artículo 1º, segundo párrafo de la Ley citada.

Por su parte, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1º, tiene por objeto reglamentar en lo conducente, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

Por lo anterior, para el Instituto es una prioridad promover la realización de las acciones orientadas a la igualdad de género, no discriminación e inclusión, por ello, en la Séptima sesión de la Junta de Gobierno del INEGI, celebrada el 27 de julio de 2022, mediante acuerdo número 7ª/VI/2022 se aprobó el Acuerdo

por el que se constituye el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI (Acuerdo).

De conformidad con el Acuerdo y el artículo 1° del Manual, el Comité tiene el objetivo de garantizar que el Instituto integre sus programas, proyectos y servicios en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como institucionalizar la perspectiva de género, por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que se realizan para favorecer un ambiente incluyente sin violencia laboral, promoviendo la prevención, inhibición y erradicación de todo tipo de violencia, así como la participación equitativa en el desarrollo institucional.

Para lograrlo, el Manual establece en la fracción II del artículo 12 que el Comité tendrá como función el proponer a la Junta de Gobierno, por conducto de la Presidencia del Instituto, el PIIGNDI; documento que contendrá los objetivos que habrán de seguirse para establecer la política institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como las acciones para la prevención, inhibición y erradicación de todo tipo de violencia contra el personal del Instituto, de conformidad con el artículo 3 fracción XXIII del Manual citado.

En cumplimiento a lo anterior, en sesión celebrada el 25 de julio de 2023, mediante acuerdo CIGNDI.02.IORD.2023, el Comité aprobó la propuesta de Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2023-2027 para su presentación ante la Junta de Gobierno del INEGI.

Es así que, con fundamento en los artículos 1°, 4°, y 26 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 52, 66 y 77 fracción XIV, de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, y 5° fracción XIV del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Junta de Gobierno ha tenido a bien aprobar el siguiente:

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN 2023-2027

3. DIAGNÓSTICO

Los acuerdos internacionales establecidos en el marco de las Naciones Unidas y las organizaciones especializadas, así como las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por estos organismos, buscan promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de identificar las condiciones que se deben generar para lograr la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, como una primera aproximación, es necesario conocer las características que hoy determinan el espacio y relaciones laborales en los que se desarrollan las actividades de las Unidades y Áreas Administrativas que conforman al Instituto y que lo representan en todo el territorio nacional.

Es así que, para determinar la Misión, Metas, Objetivos Específicos, Estrategias y Acciones del PIIGNDI 2023-2027 se utilizaron los resultados del cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación (cuestionario) aplicado del 25 de noviembre al 11 de diciembre de 2020 (anterior a la conformación del actual Comité) a un total de 13,849 personas servidoras públicas (6,855 mujeres y 6,994 hombres). Esta herramienta tuvo como objetivo medir el clima organizacional que permitió conocer la percepción que tienen las personas servidoras públicas que laboran en el Instituto, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. Durante la aplicación del cuestionario, se informó a las personas servidoras públicas encuestadas que la información captada era estrictamente confidencial y no implicaba responsabilidad alguna para quienes otorgaron su respuesta al Instituto.

Además de la información arrojada en el cuestionario, se revisaron los resultados de las acciones previamente implementadas por el Instituto en materia de igualdad de género, dando lugar a determinar los principales asuntos que dicho análisis debía considerar, siendo estas las siguientes: percepción de reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, permanencia y ascenso, clima laboral libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual, accesibilidad, respeto a la diversidad, condiciones generales de trabajo; funciones del entonces Comité de Igualdad de Género.

Adicionalmente, se realizó el análisis de resultados de los informes anuales del entonces Comité de Igualdad de Género del periodo 2016-2021, en relación con las acciones llevadas a cabo para lograr espacios libres de hostigamiento y acoso sexual y todo tipo de violencia para todas las personas servidoras públicas del Instituto y sobre la necesidad de contar con instalaciones y mobiliario accesibles para un entorno laboral digno e inclusivo.

El análisis conjunto de estos elementos permitió identificar las principales oportunidades que se presentan en el Instituto, así como las acciones que se han implementado y a las que es necesario darles continuidad, o bien, aquellas que se deben desarrollar, dando lugar a la definición de la Misión, Metas, Objetivos Específicos, Estrategias y Acciones que deben integrarse en el PIIGNDI 2023-2027.

Derivado del ejercicio exhaustivo de comprensión de todos los elementos antes mencionados, por parte del Grupo de Trabajo y de quienes integran el Comité, se obtuvieron los siguientes resultados:

3.a IGUALDAD DE GÉNERO

La colaboración de 13,849 personas servidoras públicas del Instituto que respondieron al cuestionario, permitió visibilizar la percepción y experiencias de las personas servidoras públicas y entender qué aspectos impactan de manera distinta a las mujeres y a los hombres en cuanto a relaciones y actitudes en su entorno laboral, por ello, es importante identificar las brechas de género en el Instituto.

Entre los resultados del cuestionario se muestra que, de las personas servidoras públicas encuestadas, el 65% percibió que, para lograr la contratación, promoción o ascenso, tienen más peso las recomendaciones que los conocimientos y capacidades. Por su parte, el 12% señala que la competencia por mejores puestos nunca es justa y equitativa.

Por otra parte, de acuerdo con la información contenida en los registros administrativos institucionales con cifras al cierre de 2022, de las 2,748 personas servidoras públicas del INEGI con nivel de mando, 1,019 son mujeres, lo que representa el 37% del total de las personas servidoras públicas de mando.

En materia de capacitación, el cuestionario arroja que el 13% de las personas servidoras públicas encuestadas reportó no haber participado en algún programa de capacitación en los 12 meses previos al momento de responder el cuestionario; y el 14% consideró que no se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

En atención a los resultados, dentro del INEGI se integró un amplio programa de Capacitación con el apoyo de todas las Unidades Administrativas del Instituto. De tal forma que al cierre de 2022, el Instituto contó con una oferta de cursos en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, abierta a todo el personal en las temáticas siguientes: Sistema Sexo-Género; Todos(as) Somos INEGI: Lenguaje Incluyente y No Sexista, y Yo Sé de Género 1-2-3: Conceptos Básico de Género, Marco Internacional para la Igualdad de Género, este último puesto a disposición del público en general por ONU Mujeres.

En materia de inclusión, 32% de las mujeres encuestadas consideraron que se emplea un lenguaje sexista en su área de trabajo y otro 12% consideró que en el INEGI se utiliza lenguaje no incluyente.

Finalmente, el 65.4% de las personas servidoras públicas consideraron que los mecanismos para asegurar la igualdad y no discriminación no siempre son eficientes.

3.b NO DISCRIMINACIÓN

En materia de discriminación se obtuvieron los siguientes resultados en el cuestionario: el 56% de la población encuestada opinó que las personas servidoras públicas discriminan o tratan mal a las y los colaboradores, el 38% consideró que hay quienes sufren un trato inferior o de burla debido a sus características personales. El 26% de las mujeres encuestadas, correspondiente al 13% de la población total, considera que sí existe discriminación laboral por ser mujer, de las cuales 33% declaró haber sido testigo de actos discriminatorios. En este mismo sentido, el 4.9% del total de hombres encuestados manifestó haber presentado denuncias por discriminación.

Con el fin de contribuir a sensibilizar al personal en los temas orientados a la igualdad de género, no discriminación e inclusión, en el año 2022 se realizó la campaña “SOMOS”, cuyo objetivo fue el implementar acciones para que la cero discriminación sea una práctica cotidiana en el Instituto, como parte de su cultura organizacional, impulsando el respeto, la tolerancia y la sana convivencia entre el personal del INEGI.

Por lo que hace a los resultados del cuestionario sobre la opinión de la comunidad institucional en asuntos que se perciban como violencia, el 1.6% de las personas servidoras públicas encuestadas reportaron haber vivido contactos físicos sexuales no deseados, 2.42% señalaron haber recibido amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales, mientras que el 62% respecto al total de las personas servidoras públicas que respondieron el cuestionario, reportó no saber a qué autoridad acudir para denunciar por hostigamiento y acoso sexual en el INEGI.

El Órgano Interno de Control del INEGI (OIC) a través de la Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género, en 2020 emitió un protocolo de actuación para la atención y sanción de denuncias por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual; al cierre del año 2022, recibió 49 denuncias relacionadas con temas de violencia laboral y de género, 11 se concluyeron y de estas una se turnó a la Autoridad Substanciadora y Resolutora para los fines de su competencia.

Adicionalmente, considerando el resultado del cuestionario, en el año 2022 se realizaron actividades de difusión de la campaña “Contacto Correcto”, que indica que el OIC es el contacto correcto para solicitar asesoría para denunciar conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual.

Además, se emitió el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI, que establece en su artículo 5, la designación de personas servidoras públicas como Enlaces del Comité quienes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, fracción XI, tienen como función canalizar con la instancia competente en el Instituto y/o la persona servidora pública consejera del OIC, a las personas servidoras públicas que pidan orientación y/o pudieran ser víctimas de violencia, para la atención y sanción de denuncias por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual en el INEGI. Al respecto, durante el año 2022, se registraron 297 asesorías.

3.c INCLUSIÓN

En el análisis del cuestionario, se identificó en materia de inclusión que el 38% de las mujeres reportó desconocer que el Instituto cuenta con salas de lactancia, y se identificaron respuestas tales como: “no me la prestaron”, “mi jefe inmediato desconocía que tenía derecho de hacer uso de ésta”, “la utilizan para guardar equipos de cómputo” o “por ser eventual no tenemos ese derecho”.

Como parte de las acciones realizadas en atención a los resultados, el INEGI continuó con la instalación y mejora de las salas de lactancia. Al 2022, se contó con 34 salas y reglas para su uso, mismas que se encuentran ubicadas en las oficinas del Instituto a nivel nacional.

En términos de accesibilidad para personas con discapacidad, el 22% del total de las personas servidoras públicas encuestadas respondió que no se cuentan con espacios, mobiliario, equipo e instalaciones adecuadas dentro del Instituto para personas con discapacidad. En este mismo sentido, el 17% señaló, que no se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesibles para estas personas.

Considerando lo anterior, se ejecutaron grandes avances por tener espacios accesibles para el personal; en el año 2022 se realizaron 483 mejoras a oficinas patrimonio del Instituto que consisten en rampas, sanitarios, cajones de estacionamiento y elevadores; además, se dispone de sillas de ruedas, muletas y teclados con sistema Braille, señalética para personas débiles visuales, adecuación del ancho en puertas de emergencia y lugares destinados para la asignación -en planta baja- a personas con dificultades de movilidad.

Es importante mencionar que el Instituto ya cuenta con un protocolo de actuación para la atención de personas con discapacidad que deseen participar en las convocatorias del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, que considera el préstamo de sillas de ruedas, teclado Braille y/o software especializado de lectura de pantalla.

Por su parte, 14% de la población encuestada consideró que no se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, y 20% refirió que no se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral. En este sentido, 43% respondió no conocer la existencia del entonces Comité de Igualdad de Género; asimismo, 56% de las personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Direcciones Regionales aseguró que no conocía a su Enlace del Comité y 69% de las personas servidoras públicas encuestadas en las Coordinaciones Estatales, dijo desconocer quién era su Enlace en dicho Comité.

Desde el año 2019, el Instituto emitió la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, instrumento que tiene por objeto establecer los principios que promueven una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el Instituto; la Política se encuentra publicada en la Normateca Institucional, así como en el Sitio de Intranet de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Comité (Sitio).

En consideración a los resultados del cuestionario, en el Sitio también se incorporó la integración del Comité, así como la conformación de las personas servidoras públicas designadas como Enlaces del Comité a nivel nacional; el nombre, Área o Unidad Administrativa de adscripción, correo electrónico y extensión en la que pueden ser contactadas.

3.d SALUD Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN EL PERSONAL

A pesar de que el cuestionario de Clima Laboral no consideró preguntas asociadas con el tema de salud del personal, derivado del confinamiento ocurrido por la llegada del COVID-19 a nuestro país, es necesario determinar acciones a seguir, para contrarrestar los posibles efectos que lo anterior haya causado en la salud del personal.

Cabe mencionar que, al 31 de diciembre de 2022, el Instituto contó con una población de 14,125 personas servidoras públicas con contratación permanente y eventual regular con más de 40 años de edad -6,874 (48.7%) mujeres y 7,251 (51.3%) hombres-, etapa en la que según se desprende de diversas publicaciones y estudios, se observa un aumento en el desarrollo de enfermedades crónico degenerativas, principalmente derivadas de los malos hábitos en el estilo de vida, alimentación, sedentarismo, ausencia de revisiones médicas periódicas, entre otras, e inicia los cambios físicos y hormonales derivados del final de la etapa reproductiva.¹

La Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) señala que, en 2021, el 62.3% de las personas encuestadas de 53 años y más, percibía tener un estado de salud de regular a malo, siendo la hipertensión arterial, la diabetes y la artritis las enfermedades que más afectaron a ese sector de la población².

¹ Construcción propia considerando las fuentes siguientes:

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201911/526>
<https://saludcolima.gob.mx/noticia.php?id=7353>
<https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/download/384/373>

² https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASEM/ENASEM_21.pdf

3.e CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Como resultado del análisis de la información citada en el diagnóstico y revisión de las acciones que se han llevado a cabo para atender cada uno de los aspectos relevantes que se presentan en el mismo, aún se observa que en el nivel de satisfacción laboral existen ámbitos de mejora, ya que se perciben situaciones que pudieran impedir que el personal realice sus actividades cotidianas en un entorno libre de discriminación e inclusión, lo que se traduce en generar acciones que contribuyan a fomentar relaciones entre el personal del Instituto de manera equitativa, permitiendo eliminar toda forma de discriminación, garantizando que todas las personas servidoras públicas del Instituto disfruten del pleno ejercicio de sus derechos y con ello lograr la igualdad de oportunidades.

En conclusión, se percibe un panorama para el periodo de 2023-2027, en el que la Comunidad INEGI deberá unirse con el objetivo de contribuir a fomentar una cultura institucional orientada a la igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como con el ejercicio, respeto, promoción y protección de los derechos humanos y la igualdad entre las personas servidoras públicas del Instituto, que permita impulsar la fuente de talento, favoreciendo a la visión de ser una Institución de excelencia, promotora del mérito y del trabajo colaborativo.

4. MARCO JURÍDICO ADMINISTRATIVO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Convenciones, Tratados y Recomendaciones Internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano.-
 - a) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará);
 - b) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo;
 - c) Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
 - d) Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial;
 - e) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;
 - f) Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación);
 - g) Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, OIT 1984, y
 - h) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
3. Leyes.-
 - a) Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica;
 - b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
 - c) Ley General de Víctimas;
 - d) Ley General de Responsabilidades Administrativas;
 - e) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
 - f) Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
 - g) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y
 - h) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
4. Reglamentos.-
 - a) Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
5. Normas.-
 - a) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
6. Disposiciones administrativas internas.-
 - a) Las disposiciones internas de carácter administrativo se encuentran disponibles para su consulta por cualquier persona interesada en la dirección electrónica: <http://sc.inegi.org.mx/Normateca2010/menuNormateca.jsp>

5. PLAN DE ACCIÓN GENERAL

Con el objeto de contar con un programa que permita identificar los campos de actuación en los que las personas servidoras públicas podrán incidir para dar cumplimiento al PIIGNDI 2023-2027, a continuación, se describe la composición de éste:

1. **Misión:** Describe el alcance del PIIGNDI en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión.
2. **Metas:** Definen los resultados generales que el PIIGNDI pretende alcanzar en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión.

Cada meta se compone por:

- a. **Objetivos Específicos:** Establecen las líneas de actuación que permitirán alcanzar cada meta.
- b. **Estrategias:** Contienen el rumbo específico para lograr los objetivos específicos.
- c. **Acciones:** Es el conjunto de actuaciones, gestiones y decisiones que conllevan actividades para lograr los objetivos. En el Plan de Trabajo Anual, las Unidades Administrativas desarrollarán estas acciones y sus correspondientes actividades y resultados esperados.

El cumplimiento de todas las acciones descritas, se encontrará sujeto a la legislación aplicable, así como a las disposiciones normativas y presupuesto asignado al Instituto.

A continuación, se detallan cada uno de los elementos de la estructura del PIIGNDI 2023-2027.

5.a MISIÓN

Promover el desarrollo institucional con perspectiva de género, no discriminación e inclusión, en favor de espacios y relaciones laborales donde prevalezca la igualdad de oportunidades en entornos libres de violencia en el INEGI.

5.b METAS

1. Propiciar, dentro del INEGI, patrones y conductas basadas en igualdad de género, no discriminación e inclusión.
2. Contribuir en la reducción de las brechas de género en el entorno laboral del Instituto.
3. Generar información con perspectiva de género, no discriminación e inclusión que permita orientar las acciones que concienticen y sensibilicen a las personas servidoras públicas del Instituto.
4. Generar espacios laborales que apoyen el balance y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.
5. Lograr que el personal del Instituto cuente con espacios laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier tipo de discriminación y/o violencia.

5.c OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para dar cumplimiento a la Misión y Metas previamente descritas, el Programa cuenta con seis objetivos específicos. Estos, resultan del análisis conjunto entre los elementos señalados en el Diagnóstico de este instrumento, con referencia en los temas de igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, y de las condiciones y características del entorno laboral del Instituto.



5.d ESTRATEGIAS Y ACCIONES

En el presente apartado se enlistan las estrategias y acciones por cada uno de los objetivos específicos definidos:

	OBJETIVO 1	OBJETIVO 2	OBJETIVO 3	OBJETIVO 4	OBJETIVO 5	OBJETIVO 6	Total
Estrategias	4	2	3	2	2	3	16
Acciones	9	10	7	9	5	4	44

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Fomentar una cultura institucional con perspectiva de género, no discriminación e inclusión.

Estrategia 1.1. Promover el cumplimiento del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión 2023-2027, como el compromiso institucional para fomentar una cultura con perspectiva de género, no discriminación e inclusión.

Acción 1.1.1. Promover campañas de comunicación que fomenten el cumplimiento del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión 2023-2027 e informar al personal sobre los avances en su cumplimiento.

Acción 1.1.2. Realizar periódicamente encuestas de clima laboral que permitan identificar los avances y resultados derivados de las acciones implementadas en el Programa.

Estrategia 1.2. Promover la eliminación de las prácticas discriminatorias en el entorno laboral.

Acción 1.2.1. Definir un esquema de seguimiento a los compromisos adquiridos por las Unidades Administrativas para el cumplimiento del objetivo del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto en materia de no discriminación.

Acción 1.2.2. Implementar campañas y eventos de sensibilización en favor de la igualdad de género, no discriminación e inclusión en el entorno laboral.

Estrategia 1.3. Fomentar liderazgos con enfoque de inclusión.

Acción 1.3.1. Promover los programas de capacitación y buenas prácticas en materia de desarrollo de habilidades de liderazgo con enfoque de inclusión.

Acción 1.3.2. Promover la asignación equitativa e incluyente de cargas de trabajo para las personas servidoras públicas en los equipos de trabajo de las Unidades Administrativas.

Estrategia 1.4. Fortalecer el uso del lenguaje incluyente.

Acción 1.4.1. Implementar campañas de comunicación que fomenten la erradicación de prácticas que normalizan el uso de lenguaje discriminatorio, no incluyente y sexista.

Acción 1.4.2. Implementar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en documentos institucionales, de acuerdo con mejores prácticas, nacionales e internacionales.

Acción 1.4.3. Promover la impartición de programas de capacitación en materia de lenguaje incluyente y no sexista.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Visibilizar todo tipo de violencias en los espacios y relaciones laborales previniendo, inhibiendo y erradicando las mismas.

Estrategia 2.1. Promover una política institucional de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

Acción 2.1.1. Implementar campañas de comunicación sobre los protocolos y los mecanismos institucionales existentes para la prevención, atención, sanción y seguimiento en casos de hostigamiento y acoso sexual.

Acción 2.1.2. Promover la impartición de programas de capacitación en materia de prevención y atención al hostigamiento y acoso sexual, dirigidos a las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 2.1.3. Ejecutar una estrategia institucional de coordinación y colaboración entre el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión y el Órgano Interno de Control, en las acciones de prevención, atención, sanción, erradicación y seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Acción 2.1.4. Proponer acuerdos de colaboración con instituciones públicas y privadas, nacionales o internacionales, para coordinar acciones relativas a la prevención y orientación a los casos de hostigamiento y acoso sexual de manera gratuita para beneficio de las personas servidoras públicas del Instituto y sus familias.

Acción 2.1.5. Difundir qué instituciones fungen como instancias para brindar acciones de prevención y orientación a los casos de hostigamiento y acoso sexual de manera gratuita para beneficio de las personas servidoras públicas del Instituto y sus familias.

Estrategia 2.2. Promover una estrategia institucional de cero tolerancia a todo tipo de violencia laboral.

Acción 2.2.1. Implementar campañas de comunicación sobre los protocolos y mecanismos institucionales existentes para la prevención, atención, sanción y seguimiento en casos de violencia laboral.

Acción 2.2.2. Promover la impartición de programas de capacitación en materia de prevención y atención de violencia laboral, dirigidos a todas las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 2.2.3. Ejecutar una estrategia institucional de coordinación y colaboración entre el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión y el Órgano Interno de Control, en las acciones de prevención, atención, sanción y seguimiento a los casos de violencia laboral.

Acción 2.2.4. Proponer acuerdos de colaboración con instituciones públicas, privadas, nacionales o internacionales, para coordinar las acciones relativas a la prevención y orientación psicológica, jurídica, de salud y de violencia de manera gratuita para beneficio de las personas servidoras públicas del Instituto y sus familias.

Acción 2.2.5. Difundir qué instituciones fungen como instancias para brindar acciones de orientación psicológica, jurídica, de salud, ante casos de violencia de manera gratuita para beneficio de las personas servidoras públicas del Instituto y sus familias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Fortalecer la igualdad de oportunidades laborales y el libre desarrollo de las personas servidoras públicas del Instituto.

Estrategia 3.1. Fortalecer los procesos de reclutamiento, selección, contratación y movilidad laboral con perspectiva de género, inclusión e imparcialidad.

Acción 3.1.1. Identificar áreas de oportunidad, promover y proponer la implementación de acciones con igualdad de género, no discriminación e inclusión en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en el INEGI.

Acción 3.1.2. Proponer la implementación de acciones afirmativas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de plazas.

Acción 3.1.3. Fomentar que los procesos de reclutamiento, selección, contratación y movilidad laboral de las personas servidoras públicas del Instituto se realicen con perspectiva de género, inclusión e imparcialidad.

Estrategia 3.2. Fortalecer la estructura ocupacional del Instituto para eliminar las brechas de género en el ámbito laboral existentes.

Acción 3.2.1. Proponer políticas, estrategias y/o acciones para fomentar la igualdad sustantiva de género en la estructura ocupacional del Instituto.

Acción 3.2.2. Proponer políticas, estrategias y/o acciones para la contratación y promoción de personas en situación de vulnerabilidad dentro del Instituto.

Estrategia 3.3. Revisar la oferta y acceso a los programas de capacitación para el desarrollo profesional con perspectiva de género e inclusión.

Acción 3.3.1. Detectar las necesidades de capacitación, que favorezcan la inclusión e igualdad de oportunidades.

Acción 3.3.2. Analizar la necesidad de la integración e impartición de programas de capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación, nuevas masculinidades e inclusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4. Procurar la mejora de las condiciones de los recursos materiales, infraestructura e insumos para un entorno laboral digno e inclusivo.

Estrategia 4.1. Fomentar el uso de espacios incluyentes para las personas servidoras públicas en su periodo de embarazo y de lactancia.

Acción 4.1.1. Promover la realización de diagnósticos para evaluar los recursos materiales, de infraestructura, insumos y de movilidad e impulsar la mejora de áreas asignadas para uso de las personas servidoras públicas del Instituto en periodo de embarazo y de lactancia.

Acción 4.1.2. Revisar la normatividad institucional y recursos asignados para promover la instalación de áreas asignadas para uso de las personas servidoras públicas del Instituto en periodo de lactancia, así como regular su funcionamiento.

Acción 4.1.3. Promover la implementación de las acciones para el acondicionamiento, mantenimiento y supervisión de las áreas asignadas para uso de las personas servidoras públicas del Instituto en periodo de lactancia.

Acción 4.1.4. Difundir las campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal para promover el uso de áreas asignadas para las personas servidoras públicas del Instituto en periodo de lactancia.

Acción 4.1.5. Promover el uso de sillas ergonómicas para las personas embarazadas.

Estrategia 4.2. Fomentar espacios incluyentes para las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 4.2.1. Promover la realización de diagnósticos para evaluar los recursos materiales, de infraestructura, insumos y de movilidad con que cuenta el Instituto que favorezcan un entorno laboral digno e inclusivo para las personas servidoras públicas del Instituto con alguna discapacidad o movilidad reducida por enfermedad u otra circunstancia, de la comunidad LGBTIQ+ y menstruantes.

Acción 4.2.2. Impulsar adecuaciones de recursos materiales, de infraestructura e insumos que fomenten espacios incluyentes para las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 4.2.3. Impulsar adecuaciones a la normatividad institucional que fomenten espacios incluyentes para las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 4.2.4. Promover campañas de sensibilización para fomentar espacios incluyentes en el entorno laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5. Apoyar la conciliación y el balance de la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas del Instituto.

Estrategia 5.1. Analizar la normatividad, los protocolos existentes y la necesidad de la emisión de nuevos instrumentos con perspectiva de género, no discriminación e inclusión.

Acción 5.1.1. Promover modificaciones al Protocolo del Órgano Interno de Control para la Atención y Sanción de Denuncias por Conductas de Violencia Física, Psicológica, Hostigamiento y Acoso Sexual en el INEGI.

Acción 5.1.2. Proponer nuevos protocolos que beneficien la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar con perspectiva de género, no discriminación e inclusión, para las personas servidoras públicas del Instituto.

Estrategia 5.2. Impulsar mecanismos institucionales orientados a brindar atención a las necesidades institucionales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Acción 5.2.1. Proponer un mecanismo institucional para identificar las necesidades institucionales que beneficien el balance de la vida laboral, familiar y personal.

Acción 5.2.2. Analizar la información resultante de la aplicación del mecanismo institucional propuesto para identificar y evaluar las acciones que podrían implementarse conforme a la viabilidad jurídica y presupuesto disponible en beneficio de las personas servidoras públicas del Instituto en el balance de la vida laboral, familiar y personal.

Acción 5.2.3. Implementar campañas de comunicación para la difusión de los mecanismos institucionales que contribuyan a generar la empatía para beneficio en el balance de la vida laboral, familiar y personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6. Promover una estrategia institucional enfocada a la salud de las personas servidoras públicas del Instituto.

Estrategia 6.1. Promover una adecuada salud en función de la etapa de vida de las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 6.1.1. Promover acciones para concientizar sobre los cuidados de salud en las diferentes etapas de la vida de las personas servidoras públicas del Instituto.

Estrategia 6.2. Implementar acciones de prevención, detección oportuna y tratamiento de enfermedades crónico-degenerativas que pueden afectar a las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 6.2.1. Implementar campañas y talleres informativos que ayuden al conocimiento en la prevención, detección oportuna y tratamiento de las enfermedades crónico-degenerativas (diabetes, hipertensión, obesidad, desnutrición, cardiopatías y cáncer, etc.) en las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 6.2.2. Promover campañas y talleres para concientizar sobre la salud y la prevención de padecimientos que predominan y afectan a las personas servidoras públicas adultas mayores del INEGI.

Estrategia 6.3. Promover las acciones que procuren estilos de vida saludables entre las personas servidoras públicas del Instituto.

Acción 6.3.1. Ejecutar campañas informativas u orientativas que promuevan estilos de vida saludable para las personas servidoras públicas del Instituto.

6. SEGUIMIENTO AL PROGRAMA

6.a GENERACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO

Para medir el avance en el cumplimiento de los objetivos específicos del presente Programa, se generarán programas anuales de trabajo para las Unidades y Áreas Administrativas responsables, que serán preferentemente aprobados por el Comité en el último trimestre de cada año.

El Programa Anual de Trabajo del Comité es un instrumento de gestión que dará seguimiento a las actividades que se desarrollarán en un periodo determinado, en relación con los objetivos citados en el presente Programa; asimismo, permitirá realizar la evaluación de los resultados y el empleo de los recursos anuales con los que fue posible contar, derivado de las autorizaciones anuales al presupuesto.

6.b SISTEMA DE MONITOREO

La Secretaría Técnica del Comité, en conjunto con las Unidades y Áreas Administrativas responsables, definirán las herramientas de monitoreo viables, considerando el tipo de acciones que serán determinadas y los resultados esperados, así como los periodos de seguimiento y, en su caso, la información de las encuestas de Clima Laboral realizadas.

Los entregables serán determinados de manera anual por las Unidades y Áreas Administrativas responsables en conjunto con la Secretaría Técnica del Comité.

7.INTERPRETACIÓN

Corresponderá al Comité, a través de su Secretaría Técnica, la interpretación del Programa para efectos administrativos, así como la resolución de los supuestos no previstos en el mismo.

8.TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Programa entrará en vigor el día de su publicación en la Normateca Institucional.

SEGUNDO. El primer Programa Anual de Trabajo deberá aprobarse por el Comité a más tardar a los 90 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Programa.

El Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2023-2027, fue aprobado mediante Acuerdo 17ª/II/2023, en la Décima Séptima Sesión de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el 17 de noviembre de dos mil veintitrés.- Presidenta, Graciela Márquez Colín, Vicepresidentes Paloma Merodio Gómez, Adrián Franco Barrios, Mauricio Márquez Corona y José Arturo Blancas Espejo.

9. BIBLIOGRAFÍA Y SITIOS EN INTERNET

No.	Documento	Liga	Fuente
1	Declaración Universal de Derechos Humanos	https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights	ONU
2	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html	OEA
3	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women	ACNUDH
4	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf	ONU
5	Derecho a la No Discriminación	https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=586&id_opcion=725	CONAPRED
6	Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad	https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf	ONU
7	Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf	CNDH
8	Diversidad Sexual y Derechos Humanos	https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/36-Cartilla-Diversidad-sexual-dh.pdf	CNDH
9	Día de la Mujer Mexicana	https://www.gob.mx/conapo/es/articulos/15-de-febrero-dia-de-la-mujer-mexicana-325333?idiom=es	CONAPO
10	Glosario para la Igualdad	https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/efemerides/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual	INMUJERES
11	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf	CÁMARA DE DIPUTADOS
12	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf	CÁMARA DE DIPUTADOS
13	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf	CÁMARA DE DIPUTADOS

14	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf	CÁMARA DE DIPUTADOS
15	Norma Mexicana NMX - R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion	INMUJERES