

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

del Instituto Nacional de
Transparencia, Acceso a la
Información y Protección de Datos
Personales

2018 - 2020

Contenido

I.	Introducción	1
II.	Marco normativo	2
III.	Diagnóstico.....	8
IV.	Objetivos, estrategias y líneas de acción.....	14
	a. Objetivo General	14
	b. Objetivos específicos, estrategias, líneas de acción y actividades	14
	c. Lista de siglas: (por orden alfabético).....	25
V.	Unidades responsables	26
VI.	Indicadores.....	27
VII.	Fuentes bibliohemerográficas.....	30

I. Introducción

Conforme a las reformas constitucionales de derechos humanos de 2011, y de transparencia de 2014, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), como organismo autónomo del Estado mexicano, está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación, en el ámbito de su competencia.

Asimismo, es responsabilidad del INAI garantizar los derechos de las personas a la información pública y a la protección de sus datos personales, así como promover una cultura de transparencia, rendición de cuentas y respeto a la privacidad, lo que coadyuva al fortalecimiento de una sociedad democrática, incluyente y participativa, para alcanzar la igualdad sustantiva.

De conformidad con el artículo 12, fracción XXVII, del Estatuto Orgánico del INAI, corresponde al Pleno, órgano superior de dirección del INAI, aprobar el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto, mismo que pretende ser el documento rector en la orientación de las acciones que se realicen en estas materias, y el cual se encuentra enmarcado en el Programa Institucional 2017-2020 aprobado mediante el Acuerdo ACT-PUB/19/12/2017.06.

Igualmente, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, son obligaciones del Instituto asegurar el acceso a la información de todas las personas en igualdad de condiciones y sin discriminación; promover la igualdad sustantiva y vigilar que las obligaciones de transparencia se publiquen con perspectiva de género y discapacidad, cuando así corresponda a su naturaleza.

Para lograrlo, uno de los objetivos estratégicos del Instituto es impulsar el desempeño organizacional y promover un modelo institucional de servicio público orientado a resultados con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

En este contexto, el presente Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 – 2020, da cumplimiento a los mandatos antes citados, en congruencia con el compromiso del Instituto para incidir en el cumplimiento pleno de los derechos humanos y contribuir a la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión de grupos de la diversidad social en el quehacer institucional.

II. Marco normativo

Enseguida se presentan, en forma enunciativa, más no limitativa, distintos instrumentos internacionales y nacionales que son referentes en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación y que obligan al INAI, como organismo autónomo integrante del Estado constitucional de Derecho, en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, se refiere la normatividad específica relacionada con transparencia y acceso a la información pública así como protección de datos, cuyo cumplimiento corresponde directamente al INAI.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma publicada DOF 15-09-2017). El artículo 1 establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; además, prohíbe toda discriminación motivada por cualquier motivo, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 dispone la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123, tanto el apartado A como el B, establecen el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo. El artículo 6 establece que el organismo responsable de garantizar el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública y a la protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados será autónomo, especializado, imparcial, colegiado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y deberá regirse por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad.

Declaración Universal de Derechos Humanos. El artículo 19 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye no ser molestada a causa de sus opiniones, investigar y recibir informaciones y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José. Su artículo 13 refiere que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, el cual comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección. Precisa que el ejercicio de ese derecho no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de las demás personas, o la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El artículo 19 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Estados Parte en este Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Su artículo 2 dispone que los Estados Parte condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés. En esta Convención, los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Tiene el objeto de promover, proteger y asegurar el goce de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad quienes, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Establece que los Estados Parte asegurarán la realización de ajustes razonables para eliminar dichas barreras y que garantizarán que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará. En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Convención sobre los Derechos del Niño. El artículo 13 precisa que las y los niños tendrán derecho a la libertad de expresión; ese derecho incluirá la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de todo tipo, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o impresas, en forma artística o por cualquier otro medio elegido por la o el niño.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, *relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, *relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.* Alude al principio de que todas las personas, sin distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma publicada DOF 22-06-2017). El artículo 10 señala que la violencia laboral y docente se ejerce por 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. El artículo 11 menciona que constituye violencia laboral, la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (última reforma publicada DOF 17-12-2015). El artículo 7 establece que las lenguas indígenas serán válidas, al igual que el español, para cualquier asunto o trámite de carácter público, así como para acceder plenamente a la gestión, servicios e información pública. El artículo 8 señala que ninguna persona podrá ser sujeto a cualquier tipo de discriminación a causa o en virtud de la lengua que hable.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (última reforma publicada DOF 23-06-2017). El artículo 64 dispone que las autoridades deberán garantizar el derecho de niñas, niños y adolescentes a expresar su opinión libremente, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo y por cualquier medio, sin más limitaciones que las establecidas en el artículo 6° constitucional. Asimismo, el artículo 76 refiere que niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la intimidad personal y familiar, y a la protección de sus datos personales.

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (DOF 26-01-2017). Define los datos personales. De acuerdo con esta Ley General, el INAI tiene como atribución garantizar, en el ámbito de su respectiva competencia, condiciones de accesibilidad para que los titulares que pertenecen a grupos vulnerables puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho a la protección de datos personales. Precisa que los datos personales sensibles son aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste/a, y de manera enunciativa más no limitativa, indica que pueden ser origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual. Asimismo, en su artículo 16, establece que quien sea responsable en el tratamiento de datos personales, deberá observar los principios de licitud, finalidad, lealtad, consentimiento, calidad, proporcionalidad, información y responsabilidad.

Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 18-07-2016 y vigente a partir del 19-07-2017). En su artículo 7 refiere que las y los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, y en su fracción VII señala que deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 04-05-2015). Establece que es obligación de los organismos garantes asegurar el acceso a la información de todas las personas en igualdad de condiciones (artículo 10) y que

promoverán, en el ámbito de su competencia, la igualdad sustantiva y la accesibilidad para que los grupos vulnerables ejerzan, en igualdad de circunstancias su derecho a la información (artículo 42, fracciones XII y XIV). El artículo 15 establece que toda persona tiene derecho de acceso a la información, sin discriminación, por motivo alguno y el artículo 64 establece que la información de obligaciones de transparencia deberá publicarse con perspectiva de género y discapacidad, cuando así corresponda a su naturaleza.

Ley General de Víctimas (última reforma publicada DOF 03-01-2017). Esta ley obliga a las autoridades, en sus respectivas competencias, que velen por la protección de las víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral, así como a brindar atención inmediata, en especial en materias de salud, educación y asistencia social.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma publicada DOF 24-03-2016). En el artículo 12, fracción V, dispone que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas..

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (última reforma publicada DOF 17-12-2015). Su artículo 4 refiere que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (última reforma publicada DOF 30-12-2015). En el artículo 1 señala que los sujetos obligados deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género. El artículo 111 menciona que el sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (última reforma publicada DOF 27-01-2017). El artículo 21, fracciones XIII, XV y XXI, establece que el INAI tiene como atribuciones promover la igualdad sustantiva en el ámbito de sus atribuciones, así como garantizar y promover condiciones de accesibilidad para que los grupos vulnerables puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, el derecho de acceso a la información.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (última reforma publicada DOF 01-12-2016). Establece en el artículo 2, que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.

Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (DOF 17-01-2017). Establece en su artículo 12, fracción XXVII, que corresponde al Pleno del INAI aprobar el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto. Igualmente, el artículo 43, fracción XVII, refiere que la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional tendrá la función de proponer la política, estrategias y un programa anual de trabajo para alcanzar la equidad de género en el Instituto.

Acuerdo del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, por el que se emiten los Criterios para que los Sujetos Obligados Garanticen Condiciones de Accesibilidad que Permitan el Ejercicio de los Derechos Humanos de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales a Grupos Vulnerables (DOF 04-05-2016). La disposición Cuarta de dichos Criterios señala que los sujetos obligados habrán de implementar de manera progresiva y transversal en el quehacer diario de las Unidades de Transparencia y, en su caso, en los centros de atención a la sociedad o sus equivalentes, ajustes razonables para procurar la accesibilidad, la permanencia y el libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras de las personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas.

Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, aprobado por el Pleno del Instituto el 19 de octubre de 2016 (Acuerdo ACT-PUB/19/10/2016.04). Incluye reglas de integridad y conflictos de interés. El artículo 18 dispone que es obligación del personal ejercer las funciones asignadas sin anteponer estereotipos, roles, prejuicios, ni distinción alguna por origen étnico o nacional; color de piel; cultura; sexo; género; edad; discapacidades; condición social, económica, de salud o jurídica; religión; apariencia física; características genéticas; situación migratoria; embarazo; lengua; opiniones; preferencias sexuales; identidad o filiación política; estado civil; situación familiar; responsabilidades familiares; idioma, ni de cualquier otra índole.

III. Diagnóstico

La transparencia y el acceso a la información brindan a las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad, medios para conocer, defender y exigir sus derechos. Si bien las mujeres y dichos grupos tienen menos propensión a solicitar y/o recibir información, así como menos accesibilidad a la misma, también son quienes más necesitan de los beneficios de ejercer este derecho, tales como:

- La posibilidad de tomar decisiones más eficaces, por ejemplo, en relación con los derechos de salud, educación, empleo, patria potestad y custodia de las y los hijos, pensiones, sucesiones y propiedad, entre otros.
- Conocer y ejercer todos sus derechos, incluido el derecho a vivir libres de violencia física, psicológica, sexual, familiar, económica, laboral, sin descartar la violencia política.
- Participar más plenamente en la vida pública, incluidos sus derechos electorales.
- Conocer los servicios públicos y sus beneficios, así como poder exigir la rendición de cuentas de funcionarios/as e instituciones y participar en el combate a la corrupción.
- Conocer las brechas de género en todos los grupos y buscar su reducción.
- Tener y aprovechar toda clase de oportunidades para mejorar su nivel de vida en general.

En este orden de ideas, para dar efectividad al derecho de acceso a la información como un derecho llave, resulta necesario comprender la relevancia de la participación de las mujeres en todos los sectores de la vida nacional y sus requerimientos informativos para incidir en atender tanto sus necesidades básicas como estratégicas al igual que de otros grupos en situación de vulnerabilidad.

En seguida se presentan algunas estadísticas que reflejan situaciones que les afectan y que deben ser combatidas a través de múltiples actividades, entre ellas alianzas estratégicas con dependencias, entidades u otras organizaciones, donde la información es un elemento fundamental en el combate a las brechas de discriminación.

La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, ENADID, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que las personas con discapacidad representan el 6% de la población total del país, es decir, alrededor de 7.2 millones mismas que enfrentan diversas situaciones de desventaja; por ejemplo,

en materia de educación, sólo el 46.5%, en edad de 3 a 29 años, asiste a la escuela; mientras que, en el ámbito laboral, la tasa de participación económica, en edad de 15 años y más, es sólo del 39.1%.

Datos de la Encuesta Intercensal 2015 llevada a cabo por el INEGI, señalan que 25.7 millones de personas en México se reconocen como indígenas, lo cual representa el 21.5% de la población total. Se estima que 7.2 millones son hablantes de alguna lengua indígena. Cabe señalar que México es uno de los países con mayor diversidad lingüística, ya que cuenta con 364 variantes de lenguas nacionales, correspondientes a 68 agrupaciones que derivan de 11 familias lingüísticas.

Cifras de la citada Encuesta Intercensal, da cuenta de alrededor de 1.4 millones de personas en México que se reconocen como afrodescendientes, lo que representa el 1.2% del total de la población. De este grupo de personas, el 64.9% también se considera indígena. La población afrodescendiente reside principalmente en los Estados de México, Veracruz, Guerrero y Oaxaca.

También la mencionada Encuesta muestra que alrededor de 10.4% de la población mexicana tiene 60 años o más, y de esa proporción el 53.8% son mujeres; asimismo, los datos del INEGI evidencian que aproximadamente el 27.2% de personas adultas mayores se encuentran ocupadas. Adicionalmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, calculó que, en México, en 2015, el 31.2% de las personas de 65 años y más viven en pobreza.

Con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a los informes periódicos séptimo y octavo de México (CEDAW/C/MEX/CO/7-8), presentadas en agosto de 2012, el citado Comité propuso diversas medidas para que en México se garantice a las mujeres el ejercicio igualitario de los derechos humanos, mismas que nos pueden servir como guía para visibilizar algunas de las problemáticas existentes, por ejemplo: establecer un sistema estándar para la reunión periódica de datos estadísticos sobre la violencia contra la mujer, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores y las víctimas de estos actos y la relación entre ellos. En las observaciones 2017 la CEDAW solicitó poner atención en la publicación de las sentencias de casos de violencia contra las mujeres.

Es pertinente señalar que, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH), 66.1% de las mujeres de 15 años y más han experimentado al menos un acto de violencia de cualquier tipo; 41.3%; 29% han

sido víctimas de violencia económica, patrimonial o discriminación laboral; 49% han sufrido violencia emocional, y 34% han sido agredidas físicamente. Cabe señalar que del total de mujeres que han experimentado violencia física y/o sexual, sólo el 9.4% presentó queja o denuncia ante alguna institución.

En cuanto a educación, 4 de cada 100 hombres y 6 de cada 100 mujeres de 15 años y más no saben leer ni escribir; en el caso de mujeres adultas mayores e indígenas hay tasas de analfabetismo de 28.7% y 35.1%, respectivamente, de acuerdo con datos presentados en el Diagnóstico del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD, 2013-2018.

Igualmente, conforme cifras señaladas en el citado diagnóstico, 161 mujeres por cada 100 hombres son beneficiarias indirectas de servicios de salud, y sólo 58 de ellas por cada 100 varones son beneficiarias directas; además, 42.3% de las hablantes de lengua indígena en edad fértil no tienen acceso a estos servicios.

Adicionalmente, en temas relacionados con la salud, según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2014, en el país ocurren 77 nacimientos por cada mil adolescentes de 15 a 19 años de edad. Esto es de especial relevancia, ya que el embarazo en adolescentes está asociado con niveles de mortalidad materna más elevados que en mujeres de mayor edad, así como a una alta prevalencia de aborto en condiciones inseguras; además de que afecta las oportunidades educativas y laborales de las adolescentes.

Por otra parte, y a fin de robustecer la información anterior, resulta importante precisar que la Encuesta Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales 2016 (ENAIID), realizada por el INEGI en colaboración con el INAI, señala que, a nivel nacional, 5.6% de la población de 18 años y más realizó una solicitud formal de información; en las que resalta que 40.8% consultó temas relativos a requisitos para trámites o servicios, seguido de la información sobre escuelas públicas con 26.5%, hospitales públicos con 25.7% y campañas de salud con 24.1%, entre otros.

A nivel nacional 50.6% de la población de 18 años y más manifestó que conoce o ha escuchado sobre la existencia de una Ley encargada de garantizar el Derecho de Acceso a la Información Pública, de quienes 6.9% mencionó la LGTAIP. De igual forma, 50.6% de la población de 18 años y más manifestó que conoce o ha escuchado sobre la existencia de una institución de gobierno encargada de garantizar el derecho de acceso a la información pública, de quienes 7.7% mencionó el INAI.

En este orden de ideas, cabe señalar que de acuerdo con el Informe de Labores 2017 del INAI (periodo de octubre 2016 a septiembre 2017), el 39.4% de las solicitudes de acceso a información pública fueron ingresadas por mujeres. Si se consideran las variables de sexo y edad, se observa que el grupo de población de mujeres de 20 a 39 años realizó el 69.8% de las solicitudes de ese sexo, para los hombres de dicho rango de edad, el porcentaje fue de 56.7.

Por el contrario, en el caso de solicitudes de acceso y corrección de datos personales, la mayoría de las personas solicitantes son mujeres, con 51.6% del total de quienes reportaron el sexo.

Para 2017, en lo que se refiere al medio por el cual se ingresaron las solicitudes de información pública, debe destacarse que el 81.5 por ciento de las mismas fueron ingresadas electrónicamente de forma directa mediante la Plataforma Nacional de Transparencia, en tanto que el 17.7 por ciento se hizo de forma manual.

Como se puede observar, el uso de las tecnologías es el principal canal para ingresar solicitudes de información; no obstante, la educación digital de las personas y el acceso a medios electrónicos, sigue siendo un área de oportunidad, ya que es de considerarse que en México, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2016 (ENDUTIH)¹, sólo 45.6% de los hogares cuenta con computadora, y sólo el 47% cuenta con internet. Y en el caso específico de las mujeres, 49.2% son usuarias de computadora, y 49.4% son usuarias de Internet².

Por otra parte, a nivel interno del Instituto, al 31 de diciembre de 2017, la plantilla de personal del INAI está integrada por 717³ personas, de las cuales el 48.11% son mujeres. En cuanto a las mujeres en cargos directivo”, si se consideran los niveles correspondientes a dirección de área, dirección general y jefatura de ponencia, se obtiene un resultado de 33.33 por ciento⁴ de mujeres. Ahora bien, si se consideran sólo

¹ INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2016 (ENDUTIH):

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/dutih/2016/default.html>

² INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México, 2016:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf.

³Para la debida comprensión del presente apartado, es importante señalar que la estructura del INAI está compuesta por 725 plazas, de las cuales, al 31 de diciembre de 2017 estaban ocupadas 717.

⁴ El total de cargos directivos activos al momento del análisis es de 123 plazas ocupadas, de las cuales 41 son ocupadas por mujeres. Este resultado se obtuvo de la siguiente operación: $41 \times 100 / 123$.

las plazas de nivel de dirección general (que incluye jefatura de ponencia), el porcentaje de mujeres en dichos cargos es de 19.44.⁵

Cabe señalar que la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* determina que la integración total de la plantilla del personal debe contar al menos con un 40% de personas de un mismo sexo, así como la existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.

En lo que concierne a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades,⁶ el *Acuerdo mediante el cual se aprueba el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales para el ejercicio fiscal dos mil dieciocho*, establece permisos de paternidad de 5 días hábiles para los trabajadores padres biológicos o adoptivos, lo que contribuye al logro de una participación equilibrada en el cuidado de hijas/os⁷.

Durante el periodo comprendido de enero de 2015 a diciembre de 2017, el INAI registró un total de 26 servidoras públicas con licencia de maternidad y 23 servidores públicos con permiso de paternidad.

Asimismo, el INAI realizó en octubre de 2015 una encuesta de opinión a las y los servidores públicos del Instituto en materia de desarrollo organizacional que arrojó que 37.4% de las y los encuestados se han sentido discriminados en algún momento: el 79.2% indicó que la razón fue por nivel de puesto; 29.2% por género, 7.3 por aspecto y 3.6% por preferencia sexual.⁸

En agosto de 2017 se realizó la Encuesta de Percepción sobre Valores Éticos y Clima y Cultura Organizacional. A continuación, se indican algunos resultados:

⁵ El total de plazas de nivel de dirección general activas al momento del análisis es de 36 plazas ocupadas, de las cuales 7 son ocupadas por mujeres. Este resultado se obtuvo de la siguiente operación: $7 \times 100 / 36$.

⁶ Incluye, entre otros aspectos, la promoción de la lactancia materna en el centro de trabajo, ofertas complementarias para el cuidado de menores, medidas para la flexibilización de horarios de trabajo, medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, así como licencias de maternidad y permisos de paternidad.

⁷ Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad (CCII), aplicado en 2014, revelan que el 49.3% de las personas encuestadas no sabían de la existencia de permiso o licencia por paternidad.

⁸ El porcentaje del sentido de respuestas es mayor al de personas encuestadas, toda vez que pudieron contestar más de una opción de la pregunta.

- El 52.2% contestó que la intimidación y el maltrato son sancionadas; mientras que, el 70.2% señaló que en el área o unidad administrativa donde labora él hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- Por otra parte, 38.5% contestó que se había sentido discriminado/a durante el tiempo que lleva trabajando en el Instituto. Adicionalmente, 40.9% contestó que alguna vez ha sido testigo de un acto de discriminación hacia algún/a compañero/a de trabajo en el Instituto, y 11.7% señaló haber sido testigo de actos de discriminación hacia población que acude por servicios al Instituto.
- Asimismo, 53.7% contestó que en el INAI no se dan oportunidades de ascenso y promoción sin distinción de género o alguna otra condición, cabiendo señalar que, de dicho porcentaje, 56.4% son mujeres y 43.6% son hombres. Similarmente, 55.1% señaló que en su área o unidad no se operan mecanismos de reconocimiento de acuerdo con principios de igualdad y no discriminación.

Por lo antes expuesto, es relevante precisar que la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, parten del reconocimiento de las desventajas que históricamente han padecido mujeres y grupos sociales en situación de vulnerabilidad, por lo que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen las brechas de desigualdad existentes, de manera que se sienten las bases para una igualdad efectiva.

En este contexto, el ejercicio del derecho de acceso a la información pública es una herramienta que facilita el cumplimiento y articula el ejercicio de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación, desde el empoderamiento de las personas como titulares de derechos y agentes de cambio.

Por tanto, es importante contar con un marco referencial que permita identificar, implementar y promover acciones progresivas y transversales, para avanzar en la consolidación de la garantía de los derechos humanos de acceso a la información y de protección de los datos personales, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, de mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

Para lograr lo anterior, es condición indispensable fortalecer una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos y libre de toda forma de discriminación y violencia.

IV. Objetivos, estrategias y líneas de acción

a. Objetivo General

Posicionar al INAI como una institución referente de respeto y promoción de los derechos humanos, especialmente del derecho de acceso a la información y la protección de datos personales, con perspectiva de género y no discriminación, coadyuvante en la construcción de una sociedad incluyente y en la consecución de la igualdad sustantiva.

b. Objetivos específicos, estrategias, líneas de acción y actividades

Objetivo

1

Fortalecer la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en la garantía y promoción de los derechos de acceso a la información pública y la protección de datos personales.

Estrategia 1.1. Implementar la Red de Enlaces Institucionales de Derechos Humanos, Igualdad y Género, para impulsar la transversalidad de los temas con las unidades administrativas del Instituto.

Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
1.1.1. Conformar la Red de Enlaces con las personas designadas por cada Secretaría, Dirección General, Órgano Interno	1.1.1.1. Solicitar mediante oficio dirigido a todas Secretarías, Direcciones Generales, Órgano Interno de Control y Ponencias del Instituto, la designación de un/a enlace en materia de	Marzo 2018	Abril 2018	DGPDI, S, DG, OIC y P	Red de Enlaces conformada.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

de Control y Ponencia del Instituto.	derechos humanos, igualdad y género.				
	1.1.1.2. Solicitar la actualización de enlaces, en caso de cambios en la estructura del Instituto.	Mayo 2018	Diciembre 2020	DGPDI, S, DG, OIC o P que presenten cambios en su estructura organizativa.	Red de Enlaces actualizada constantemente.
1.1.2. Crear espacios de diálogo con la Red de Enlaces para conocer áreas de oportunidad e impulsar los temas en su quehacer institucional.	1.1.2.1. Realizar reuniones bimestrales con la Red de enlaces, a fin de identificar áreas de oportunidad y realizar propuestas en los temas.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI, S, DG, OIC y P	Reuniones realizadas al menos en una ocasión cada dos meses, de las que resulten propuestas de trabajo.
	1.1.2.2. Brindar a la Red de Enlaces, información, sensibilización o capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y género, a fin de que cuenten con herramientas y conocimiento homogéneo en estas materias, para su aplicación práctica.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI, S, DG, OIC y P	Las personas integrantes de la Red de Enlaces cuentan con conocimiento y herramientas en materia de derechos humanos, igualdad y género.
Estrategia 1.2. Impulsar el conocimiento sobre la situación que guarda el ejercicio del acceso a la información y protección de datos personales, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y no discriminación (EDHPEG).					
Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
1.2.1. Promover, en los casos aplicables, la generación de datos y	1.2.1.1. Integrar en los registros operados por las distintas unidades administrativas del	Octubre 2018	Marzo 2020	DGPDI y DG	Registros del Instituto, con

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

estadísticas desagregadas por sexo, edad, territorio, y grupos de la diversidad social.	Instituto, desagregación de la información, al menos por sexo, en los casos aplicables.				desagregación por sexo.
1.2.2. Impulsar la elaboración periódica de diagnósticos y análisis comparativos en estas materias, con EDHPEG.	1.2.2.1. Elaborar un diagnóstico sobre el ejercicio del derecho de acceso a la información por parte de las mujeres.	Mayo 2018	Octubre 2018	DGPDI y SAI	Diagnóstico realizado.
	1.2.2.2. Elaborar un documento con propuestas de mejora derivadas de los resultados obtenidos en el diagnóstico referido en la acción 1.2.2.1.	Noviembre 2018	Enero 2019	DGPDI y SAI	Documento con propuestas de acciones
	1.2.2.3. Elaborar un diagnóstico sobre el ejercicio de la protección de datos personales por parte de las mujeres.	Mayo 2019	Octubre 2019	DGPDI y SPDP	Diagnóstico realizado.
	1.2.2.4. Elaborar un documento con propuestas de mejora derivadas de los resultados obtenidos en el diagnóstico referido en la acción 1.2.2.3.	Noviembre 2019	Enero 2020	DGPDI y SPDP	Documento con propuestas de acciones.
Estrategia 1.3. Promover que los procesos de planeación, presupuestación y evaluación del Instituto incorporen EDHPEG					
Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
1.3.1. Desarrollar herramientas, instrumentos o guías que orienten sobre la	1.3.1.1. Elaborar una guía sobre incorporación del enfoque de derechos humanos y género en políticas públicas de acceso a la	Diciembre 2018	Marzo 2019	DGPDI	Guía elaborada.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

instrumentación de estos temas.	información y protección de datos.				
	1.3.1.2. Elaborar una guía sobre construcción de indicadores con enfoque de derechos humanos y género.	Abril 2019	Julio 2019	DGPDI	Guía elaborada.
1.3.2. En coordinación con las unidades administrativas, impulsar la programación de acciones concretas, dentro del marco de sus competencias, que contemplen EDHPEG.	1.3.2.1. Incorporar, de manera progresiva, acciones en la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) de cada año, que consideren el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género.	Mayo 2018, 2019 y 2020	Septiembre 2018, 2019 y 2020	DGPDI y DG	MIR con acciones en materia de derechos humanos y género, por parte de las unidades administrativas.
	1.3.2.2. Incorporar, de manera progresiva, indicadores de impacto en derechos humanos y género en la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) de cada año.	Mayo 2018, 2019 y 2020	Septiembre 2018, 2019 y 2020	DGPDI y DG	MIR con indicadores de derechos humanos y género, incluidos por las unidades administrativas.
Estrategia 1.4. Promover el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y acceso a la información existentes en materia de género, no discriminación e inclusión de grupos de la diversidad social.					
Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
1.4.1. Desarrollar estrategias y/o herramientas de formación y difusión para dar a conocer y orientar sobre las obligaciones de transparencia y acceso a	1.4.1.1. Brindar sensibilización a las Direcciones Generales de Enlace con los Sujetos Obligados (DGESO), en materia de perspectiva de género y no discriminación en las obligaciones de transparencia y	Octubre 2018	Diciembre 2020	DGPDI y DGESO	Personal de las DGESO sensibilizado.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

la información existentes en materia de género y no discriminación.	acceso a la información existentes.				
	1.4.1.2. Incorporar un módulo sobre derechos humanos, igualdad y género, en la capacitación que se brinda a sujetos obligados.	Enero 2019	Diciembre 2020	DGPDI y DGC	Módulo sobre derechos humanos, igualdad y género incorporado en alguno de los esquemas de capacitación a sujetos obligados.
	1.4.1.3. Desarrollar un micrositio Web sobre derechos humanos, igualdad y género del INAI, con información sobre la transversalidad de estos temas en la transparencia y el acceso a la información.	Junio 2018	Noviembre 2018	DGPDI, DGTI y DGCSD	Micrositio creado.
1.4.2. Coadyuvar en el diseño e implementación de los lineamientos que emita el Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (SNT), relacionados con estos temas, en el ámbito de las respectivas competencias.	1.4.2.1. Desarrollar, en coordinación con el SNT, lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en las obligaciones de transparencia.	Abril 2018	Diciembre 2020	SESNT, SAI y DGPDI	Lineamientos emitidos y publicados.
	1.4.2.2. Implementar los lineamientos en materia de género y no discriminación emitidos por el SNT, tanto al	Mayo 2018	Diciembre 2020	SESNT, SE, SAI, SPDP y DGPDI	Cumplimiento de los lineamientos en materia de género y no discriminación emitidos por el SNT.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

	interior, como con los sujetos obligados				
1.4.3. Asesorar a las áreas del Instituto en la implementación de los lineamientos o instrumentos en estas materias.	1.4.3.1. Brindar asesoría permanente a las áreas que así lo requieran, sobre la implementación de los lineamientos o instrumentos en materia de derechos humanos, igualdad y género.	Marzo 2018	Diciembre 2020	SESNT y DGPDI	Asesorías brindadas.

Objetivo 2

Fortalecer una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos y promotora de la igualdad y la no discriminación al interior del INAI.

Estrategia 2.1. Desarrollar/Implementar la política interna de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos de la diversidad social.

Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
2.1.1 Realizar un diagnóstico sobre la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género y no discriminación (EDHPEG) en la normativa, actividades	2.1.1.1. Realizar un estudio sobre "techo de cristal" en el Instituto.	Junio 2018	Noviembre 2018	DGPDI y DGA	Diagnóstico realizado.
	2.1.1.2. Elaborar un documento con propuestas de mejora derivadas de los resultados obtenidos en el diagnóstico referido en la acción 2.1.1.1	Diciembre 2018	Febrero 2019	DGPDI y DGA	Documento con propuesta de acciones.
	2.1.1.3. Realizar un diagnóstico sobre la incorporación de derechos	Marzo 2019	Agosto 2019	DGPDI, DGA y DGAJ	Diagnóstico realizado.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

y/o procedimientos internos del Instituto.	humanos y género en la normativa interna del Instituto.				
	2.1.1.4. Elaborar un documento con propuestas de mejora derivadas de los resultados obtenidos en el diagnóstico referido en la acción 2.1.1.3.	Septiembre 2019	Diciembre 2019	DGPDI, DGA y DGAJ	Documento con propuestas de acciones.
2.1.2 Proponer y promover buenas prácticas y adaptaciones progresivas, relacionadas con accesibilidad e inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad.	2.1.2.1. Implementar las acciones establecidas en el Programa de Trabajo derivado del Diagnóstico del INAI, que refieren los Criterios de Accesibilidad emitidos por el SNT.	Marzo 2018	Diciembre 2019	SESNT, DGPDI, DGA, DGAJ, DGPVS y DGTI	Reporte de avances del Programa de Trabajo de Accesibilidad
	2.1.2.1. Actualizar el Diagnóstico del INAI, conforme lo establecido en los Criterios de Accesibilidad emitidos por el SNT.	Marzo 2020	Septiembre 2020	SESNT, DGPDI, DGA, DGAJ, DGPVS y DGTI	Diagnóstico de accesibilidad actualizado y publicado.
	2.1.2.1. Realizar el seguimiento del cumplimiento de los Criterios de Accesibilidad del SNT por los sujetos obligados.	Marzo 2018	Diciembre 2019	SESNT, DG, DGPDI,	Diagnóstico de accesibilidad con Programas de Trabajo publicado.
2.1.3 Generar instrumentos o guías sobre EDHPEG y su incorporación en la labor diaria del personal.	2.1.3.1. Realizar campañas internas, para fortalecer conceptos relacionados con los derechos humanos, igualdad y género, y su relación con la labor diaria del personal.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI	Campañas realizadas.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

2.1.4 Implementar una estrategia de formación para personal del Instituto, sobre la vinculación y aplicación del EDHPEG en su quehacer institucional.	2.1.4.1. Generar un módulo sobre derechos humanos, igualdad y género, para ser incluido en los cursos de inducción del personal de nuevo ingreso.	Mayo 2018	Agosto 2018	DGPDI y DGA	Módulo incluido en el curso de inducción.
	2.1.4.2. Realizar talleres y cursos de capacitación dirigidos al personal, sobre diversos temas relacionados con derechos humanos, igualdad y género, así como su interacción con la transparencia, el acceso a la información y la protección de datos personales.	Septiembre 2018	Diciembre 2020	DGPDI, S, DG, OIC y P	Personal capacitado.
2.1.5 Instrumentar una estrategia de difusión interna en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos de la diversidad social.	2.1.5.1. Establecer un calendario de difusión en el marco de efemérides relevantes en materia de derechos humanos, igualdad y género	Marzo 2018	Abril 2018	DGPDI	Calendario de difusión establecido.
	2.1.5.2. Diseñar y publicar mensajes conforme el calendario de difusión establecido, a través del correo institucional de la DDHIG o los medios de comunicación interna	Marzo 2018	Diciembre 2020	DGPDI y DGCS	Mensajes difundidos.
	2.1.5.3. Generar un espacio de difusión de actividades e información diversa sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, en la Intranet del Instituto.	Marzo 2018	Diciembre 2018	DGPDI y DGCS	Espacio en Intranet generado y en operación.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

2.1.6. Coadyuvar, en el marco del Comité de Ética del INAI, en la generación de mecanismos e instrumentos para la prevención de posibles casos de discriminación y violencia de género, incluyendo acoso y hostigamiento sexual	2.1.6.1. Generar propuestas al Comité de Ética sobre actividades de integración del personal, que promuevan el altruismo y los valores del Código de Ética.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI, S, DG, P, OIC y CE	Propuestas realizadas.
---	---	------------	----------------	---------------------------	------------------------

Objetivo

3

Visibilizar el potencial de la transparencia, el acceso a la información y la protección de datos personales como herramientas fundamentales para el desarrollo y evaluación de mecanismos y políticas en materia de derechos humanos, igualdad, género y no discriminación.

Estrategia 3.1. Promover alianzas estratégicas con organizaciones públicas, privadas o sociales, nacionales o internacionales, para el impulso de las herramientas de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, con enfoque de derechos humanos, y perspectiva de género y no discriminación (EDHPEG).

Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
3.1.1. Generar convenios u otros instrumentos de colaboración con	3.1.1.1. Suscribir convenios o instrumentos de colaboración con dependencias o entidades del gobierno federal para el impulso de	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI, DGAJ y DGESO.	Al menos un convenio o instrumento de

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

autoridades, organismos o instituciones, nacionales o internacionales, competentes en estos temas, a fin de impulsar la transparencia y el acceso a la información con EDHPEG.	la transparencia, el acceso a la información y protección de datos personales con EDHPEG.				colaboración suscrito.
	3.1.1.2. Suscribir o realizar proyectos y acciones conjuntas con entidades internacionales para el impulso de la transparencia, el acceso a la información y protección de datos personales con EDHPEG.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI y DGAI	Al menos un proyecto o acción suscrita y/o realizada
	3.1.1.3. Suscribir convenios o instrumentos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil, academia u otros organismos, para el impulso de la transparencia, el acceso a la información y protección de datos personales con EDHPEG.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI y DGPVS	Al menos un convenio o instrumento de colaboración suscrito.
3.1.2. Colaborar estrechamente con el SNT, a fin de impulsar estrategias y acciones con EDHPG.	3.1.2.1. Coadyuvar en la realización de foros o mesas de trabajo en materia de derechos humanos, igualdad y género en la transparencia, en el marco del SNT.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI y SESNT	Foros o mesas de trabajo realizadas.
3.1.3. Organizar espacios de sensibilización, difusión y retroalimentación con organizaciones públicas, privadas y sociales sobre temas relevantes de políticas públicas y/o	3.1.3.1. Desarrollar eventos o mesas de diálogo en materia de derechos humanos, igualdad y género en la transparencia y la protección de datos personales.	Abril 2018	Diciembre 2020	DGPDI, SAI y SPDP	Eventos o mesas de diálogo realizadas.
	3.1.3.2. Incluir en el micrositio Web del INAI sobre derechos humanos, igualdad y género, un espacio de retroalimentación y sugerencias en estas materias, por parte de	Junio 2018	Noviembre 2018	DGPDI, DGTI y DGCS	Espacio de retroalimentación incluido en el micrositio Web.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

mecanismos en estas materias.	organizaciones públicas, privadas y sociales, y público en general.				
3.1.4. Desarrollar redes informativas con diversas organizaciones, para contribuir a la promoción del derecho de acceso a la información y la protección de datos personales, con EDHPEG.	3.1.2.3. Difundir, a través de los diversos contactos y directorios con los que cuentan las diversas áreas del Instituto, información relevante en materia de derechos humanos, género y no discriminación en la transparencia y la protección de datos personales.	Diciembre 2018	Diciembre 2020	DGPDI, SAI, SPDP y DGPVS	Información relevante difundida.
Estrategia 3.2. Consolidar la imagen institucional a través de una política de comunicación y promoción del Instituto que incorpore de forma transversal el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género y no discriminación (EDHPEG).					
Línea de acción	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsables	Resultado esperado
3.2.1. Desarrollar herramientas o guías sobre procesos de comunicación, difusión y promoción con EDHPEG.	3.2.1.1. Desarrollar una guía sobre comunicación incluyente y no sexista en el INAI.	Agosto 2018	Noviembre 2018	DGPDI y DGCS	Guía elaborada.
	3.2.1.2. Brindar asesoría a las áreas que así lo requieran, con relación al uso de la guía de comunicación incluyente y no sexista.	Diciembre 2018	Diciembre 2020	DGPDI	Asesorías brindadas.
3.2.2. Implementar un calendario de difusión de temas clave de derechos humanos y género,	3.2.2.1. Generar un calendario de difusión en redes sociales del INAI, relacionadas con género y no discriminación en el ejercicio de acceso a la información y la protección de datos personales.	Abril 2018	Mayo 2018	DGPDI y DGCS	Calendario de difusión establecido.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

vinculados con el quehacer institucional.	3.2.2.2. Diseñar y transmitir mensajes conforme el calendario referido en la actividad 3.2.2.1.	Junio 2018	Diciembre 2020	DGPDI y DGCSD	Difusión realizada.
3.2.2. En los eventos, ferias o diversas actividades o espacios de promoción con la sociedad que realiza el Instituto, promover la incorporación de temáticas sobre la relación del EDHPEG con el acceso a la información y la protección de datos personales.	3.2.2.1. Generar directrices, elementos y/o temas básicos sobre utilidad del derecho de acceso a la información para el ejercicio de otros derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación, a incluir en los eventos, ferias o diversas actividades que realice el Instituto con la sociedad civil y público en general.	Enero 2019	Diciembre 2020	DGPDI y DGPVS	Directrices, elementos y/o temas básicos definidos e incorporados.

c. Lista de siglas: (por orden alfabético)

- **CE:** Comité de Ética del INAI.
- **DDHIG:** Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género.
- **DG:** todas las Direcciones Generales.
- **DGA:** Dirección General de Administración.
- **DGAI:** Dirección General de Asuntos Internacionales.
- **DGAJ:** Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- **DGC:** Dirección General de Capacitación.
- **DGCSD:** Dirección General de Comunicación Social y Difusión.
- **DGESO:** todas las Direcciones Generales de Enlace con los Sujetos Obligados.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

- DGPDI: Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional.
- DGPVS: Dirección General de Promoción y Vinculación con la Sociedad.
- DGTI: Dirección General de Tecnologías de la Información.
- EDHPEG: con enfoque de derechos humanos, y perspectiva de género y no discriminación.
- OIC: Órgano Interno de Control.
- P: todas las Ponencias.
- S: todas las Secretarías.
- SAI: Secretaría de Acceso a la Información.
- SE: Secretaría Ejecutiva.
- SESNT: Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia.
- SNT: Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.
- SPDP: Secretaría de Protección de Datos Personales.

V. Unidades responsables

La garantía de éxito en la implementación del Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género consiste en lograr un trabajo coordinado e institucional basado en la colaboración, la cooperación y la retroalimentación permanente entre las diferentes áreas del Instituto.

En este sentido, toda la comunidad INAI, a través de las Secretarías, Direcciones Generales, Órgano Interno de Control y Ponencias, juega un papel fundamental para la instrumentación del presente Programa, de forma coherente, integral y transversal al quehacer institucional. En esta tarea, la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional, a través de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género, tendrá su cargo la coordinación, el seguimiento y la evaluación del Programa.

VI. Indicadores

1	Nombre:	Incremento porcentual en las solicitudes de información presentadas por mujeres (ISIM).
	Descripción general:	Este indicador tiene el propósito de conocer el aumento de la participación de las mujeres en la solicitud de información a los sujetos obligados.
	Método de cálculo:	ISIM = (SMU-SMA)/SMA*100, donde: SMU: solicitudes de información presentadas por mujeres en el último año. SMA: solicitudes de información presentadas por mujeres en el año anterior.
	Periodicidad:	Anual
	Línea base	ISIM de 2016 a 2017: 1.72%
	Fuente:	Registros de la Dirección General de Evaluación del INAI.

2	Nombre	Porcentaje de personal sensibilizado (PPS).
	Descripción general	Este indicador da seguimiento a la proporción de servidoras y servidores públicos que hayan recibido alguno de los cursos, talleres o sensibilizaciones impartidos en temas de derechos humanos, igualdad y género.
	Método de cálculo	PPS = (NPS/TPP)*100, donde: NPS: número de personas sensibilizadas de 2016 a la fecha de referencia. TPP: total de plantilla de personal.
	Periodicidad	Anual
	Línea base	Al 2017: 49%
	Fuente	Registros administrativos de la DDHIG

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

3	Nombre	Porcentaje de personal con calificación aprobatoria (PPCS).
	Descripción general	Este indicador da seguimiento al porcentaje de personas que logren demostrar un aprendizaje satisfactorio de los contenidos impartidos en los cursos, talleres o sensibilizaciones en materia de derechos humanos, igualdad y género, mediante la calificación obtenida en la evaluación correspondiente.
	Método de cálculo	PPCS = $(NPCS/TPS)*100$, donde: NPCS: número de personas con calificación satisfactoria de 2016 a la fecha de referencia. TPS: total de personas sensibilizadas.
	Periodicidad	Anual
	Línea base	Al 2017: 63.5%
	Fuente	Registros administrativos de la DDHIG

4	Nombre	Incremento en la aceptación de las acciones de difusión interna en materia de derechos humanos, igualdad y género del INAI (PAD)
	Descripción general	Este indicador mide el porcentaje de avance en la aceptación de la difusión realizada en estas materias, por parte del personal.
	Método de cálculo	PAD = $(PAU-PAA)/PAA*100$, donde: PAU: porcentaje de aceptación en el último año. PAA: porcentaje de aceptación en el año anterior. <small>Nota: el porcentaje de aceptación refiere a las personas que califican la difusión realizada como muy eficiente o eficiente, entre el total de personas que emiten calificación, por cien, en la encuesta o instrumento de medición correspondiente.</small>
	Periodicidad	Anual
	Línea base	Incremento de 2016 a 2017: 7.1%
	Fuente	Encuesta Anual de Instrumentos de Comunicación Interna, realizada por la Dirección General de Comunicación Social y Difusión del INAI.

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

5	Nombre	Porcentaje de avance en la generación de instrumentos y acciones para la transversalización del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género y no discriminación (PAIDHPEG).
	Descripción general	Este indicador mide el porcentaje de avance en la generación de instrumentos y acciones para la transversalización del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género y no discriminación en el quehacer institucional.
	Método de cálculo	PAGIATEDHPEG = (NIAG/NIAP)*100, donde: NIAG: número de instrumentos y acciones generadas en el año de referencia. NIAP: número de instrumentos y acciones programadas en la MIR del año de referencia.
	Periodicidad	Anual
	Línea base	Para 2017: 100%
	Fuente	Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) que se emite anualmente, cuyo registro se encuentra a cargo de la DGPI.

6	Nombre	Promedio de acciones derivadas de las alianzas estratégicas con organizaciones públicas, privadas o sociales, nacionales o internacionales, así como con el SNT, para promover el impulso de la transparencia, el acceso a la información y la protección de datos personales, con enfoque de derechos humanos, y perspectiva de género y no discriminación (PAAE).
	Descripción general	Este indicador mide el promedio de acciones en materia de derechos humanos, género y no discriminación, resultantes de la coordinación con otras organizaciones o con el SNT.
	Método de cálculo	PAAE = (TA/TAE) donde: TA: total de acciones realizadas en el marco de las alianzas estratégicas existentes en materia de derechos humanos, género y no discriminación. TAE: total de alianzas estratégicas en materia de derechos humanos, género y no discriminación.
	Periodicidad	Anual
	Línea base	Para 2017: 2.5
	Fuente	Registros administrativos de la DGPI (DDHIG).

VII. Fuentes bibliohemerográficas

- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (2008). *Catálogo de las Lenguas Indígenas Nacionales: Variantes Lingüísticas de México con sus autodenominaciones y referencias geoestadísticas*, México: http://www.cdi.gob.mx/lenguamaterna/catalogo_lenguas_indigenas_mexico_2008.pdf
- Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (2013). *Estadísticas*, México: http://www.comar.gob.mx/work/models/COMAR/Resource/267/6/images/ESTADISTICAS_2013_A_06-2016_act.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017). *Informe sobre Grupos de Atención Prioritaria y Otros Temas*, México: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10002>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2012). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a los informes periódicos séptimo y octavo de México (CEDAW/C/MEX/CO/7-8)*, Organización de las Naciones Unidas: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación hacia afrodescendientes*, México: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=99&id_opcion=40&op=40
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2014*, México: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadid/2014/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). *Encuesta Intercensal, 2015*, México: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2016*, México: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2016 (ENDUTIH)*, México:

Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/dutih/2016/default.html>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013). *Módulo de Trabajo Infantil, 2013*, México:
<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/mti/2013/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres (2016). *Mujeres y Hombres en México, 2016*:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (2016). *Encuesta Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales 2016 (ENAIID)*, México:
<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enaid/2016/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2008). *Prácticas de Buen Gobierno para la Protección de los Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GoodGovernance_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*.
- *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018*, México:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (2017). *Informe de Labores 2017*, México.:
<http://inicio.ifai.org.mx/Informes%202017/Informe%20labores%202017.pdf>
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (2018). *Acuerdo mediante el cual se aprueba el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales para el ejercicio fiscal dos mil dieciocho*, México:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5512848&fecha=12/02/2018
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, México:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf