




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



# ACCIONES Y RESOLUCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y GÉNERO

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| <b>Introducción</b> .....   | 1  |
| <b>Acciones en materia de derechos humanos, igualdad y género</b> .....   | 2  |
| a) Creación de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género  | 2  |
| b) Estrategia de difusión.....  | 2  |
| c) Criterios de Accesibilidad .....   | 4  |
| d) Herramienta diagnóstica de los Criterios de Accesibilidad.....   | 5  |
| e) Movimiento Únete .....   | 5  |
| f) Posicionamiento del Pleno en contra de la discriminación y la violencia<br>laboral .....   | 5  |
| g) Pronunciamiento con motivo del Día Internacional de la Mujer .....   | 7  |
| h) Foros Regionales del Sistema Nacional de Transparencia .....   | 7  |
| i) Taller de Igualdad de Género y Transparencia .....   | 8  |
| j) Talleres de Comunicación Incluyente, Planeación con Perspectiva de<br>Género y Espacios Libres de Violencia .....  | 9  |
| k) Actualización del Código de Ética .....  | 10 |
| l) Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia en el<br>trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la<br>discriminación en el INAI ..... | 13 |
| m) Protocolo de actuación del Comité de Ética para la atención de<br>quejas, denuncias, sugerencias y consultas en el Instituto. ....   | 13 |
| n) Encuesta de Percepción sobre Valores Éticos, Clima y Cultura<br>Organizacional. ....   | 13 |
| o) Programa Nacional de Transparencia y Acceso a la Información,<br>PROTAI 2017-2021.....   | 13 |
| p) Censo Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y<br>Protección de Datos Personales .....   | 14 |
| q) Foro Transparencia y acceso a la información, poder ciudadano para<br>los derechos humanos y la igualdad .....   | 14 |
| r) Convenio General de Colaboración con INMUJERES .....   | 15 |

|    |  |           |
|----|--|-----------|
| s) | Programa Institucional 2017-2020 .....   | 16        |
| t) | Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 –<br>2020 .....  | 16        |
| u) | Guía para el Buen Trato en el Trabajo .....  | 16        |
| v) | Adhesión del INAI a la campaña HeForShe de ONU Mujeres y<br>Conversatorio sobre Políticas de Acceso a la Información Pública y<br>Género .....   | 18        |
| w) | Proyecto RTA - EUROsociAL. Perspectiva de género en las políticas de<br>transparencia y acceso a la información en América Latina.....   | 19        |
| x) | Políticas de Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva vinculadas<br>con Igualdad y No Discriminación .....   | 21        |
| y) | Acciones en materia de promoción y vinculación con la sociedad 21<br>Talleres de sensibilización del derecho de protección de datos<br>personales y derecho de acceso a la información ..... | 21        |
|    | Jornadas Cívicas sobre la Utilidad Social del Derecho de Acceso a la<br>Información.....   | 22        |
| z) | Buenas prácticas, beneficios y/o prestaciones para el personal .....   | 22        |
|    | Licencias por paternidad .....   | 22        |
|    | Lactario.....  | 23        |
|    | Servicio de atención psicológica.....  | 23        |
|    | <b>Resoluciones relevantes en temas relacionados con igualdad entre mujeres y<br/>hombres, no discriminación y violencia de género .....</b>   | <b>24</b> |

## Introducción

Conforme a la reforma constitucional en derechos humanos de 2011, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), como organismo autónomo perteneciente al 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.

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.

A continuación, se presentan diversas acciones emprendidas por el INAI, en materia de derechos humanos, igualdad y género.

## Acciones en materia de derechos humanos, igualdad y género

### a) Creación de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género

El 1 de julio de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Acuerdo mediante el cual se aprobaron las modificaciones a la Estructura Orgánica del INAI, que establece la creación de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género (DDHIG), así como su adscripción a la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional (DGPI), a fin de incorporar la perspectiva de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación, en la política interna y externa del Instituto.

### b) Estrategia de difusión

Con el fin de sensibilizar al personal de la Institución, desde agosto de 2015 a la fecha, la DDHIG ha desarrollado una estrategia de difusión de los temas de derechos humanos, igualdad y género, para propiciar un cambio cultural a favor de la igualdad y promover el enfoque de no discriminación en la actuación del personal del INAI. La estrategia de difusión incluye la publicación de mensajes en el entonces Boletín Interno Semanal de Información Estratégica que emitía la Dirección General de Comunicación Social y Difusión, y ahora en la Intranet INAI, así como la divulgación de mensajes a través del correo electrónico de la DDHIG al personal del Instituto.

Paralelamente se han realizado campañas, a través de redes sociales, con mensajes incluyentes que ponen énfasis en el derecho de la población a informarse y que involucran a mujeres y hombres en la promoción de la igualdad de género y no discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad. Entre las campañas realizadas se encuentran las siguientes:

- En la campaña realizada en el marco del **Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama**, se dieron a conocer estadísticas sobre este padecimiento y se enfatizó en la importancia de que tanto mujeres como hombres pueden ayudar a generar conciencia sobre la prevención de esta enfermedad. Además, se impartió en las instalaciones del Instituto la conferencia titulada “¡AUTOEXPLÓRATE! Situación actual y prevención del cáncer de mama”.

- En la campaña efectuada en el marco del ***Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 2016***, se difundió información sobre qué es la violencia de género, cifras y medios de apoyo a personas que sufren dicha situación. De igual forma, como muestra del compromiso para prevenir y erradicar la violencia de género, se llevaron a cabo acciones como la toma de fotografías de diversas áreas del Instituto, portando prendas de color naranja (color establecido por la Organización de las Naciones Unidas para este tema) y con un mensaje en contra de dicha violencia; hubo reparto de moños color naranja y dípticos con información de apoyo; se hizo difusión en redes sociales de mensajes relativos al tema, y se iluminó el edificio del INAI de color naranja.
- En la campaña realizada en el marco del ***Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 2017***, se difundió información sobre discriminación, violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, algunas formas de violencia de género y cómo identificar si vives con violencia. Del mismo modo, se organizó el concurso de fotografía #INAINaranja por la igualdad y contra la violencia de género, cuyo objetivo fue promover y sensibilizar sobre la igualdad y la lucha contra la violencia de género, a través de trabajo en equipo, en la generación de imágenes y mensajes sobre estos importantes temas. En dicho concurso se recibieron 47 fotografías con un total de 418 personas. Del INAI participó personal de 4 ponencias, 3 secretarías, 13 direcciones generales y del CAS; asimismo, participó personal de los organismos garantes de Chihuahua, Durango, Hidalgo, San Luis Potosí, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, así como de la Unidad de Transparencia Municipal de Hermosillo, Sonora.
- La campaña denominada ***“Febrero, mes de la salud del hombre”*** (febrero de 2017), fue realizada de manera interna y se difundió información sobre hombres y violencia; estadísticas relevantes, y la recomendación de que se realicen chequeos periódicos (talla y peso corporal, perfil de lípidos, química sanguínea, biometría hemática, examen general de orina, entre otros).
- En el marco del ***Día Internacional de la Mujer 2017 y 2018***, se hizo una campaña para recordar la lucha de mujeres y hombres por la igualdad de género en trato, derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades, destacando el derecho a la igualdad de oportunidades y de

resultados en el desarrollo, así como para reflexionar sobre los retos actuales.

Las acciones consistieron en difundir, a través del correo electrónico institucional y redes sociales, información sobre obligaciones en materia de género contenidas en distinta normatividad; recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje; indicadores relevantes que describen la situación actual de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida nacional; transversalización de la perspectiva de género; derechos humanos de las mujeres: enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, y personas con discapacidad. Igualmente, se entregaron trípticos al personal del INAI, con información relativa a la citada conmemoración.

- Campaña realizada con motivo del **Día de la Niña y del Niño 2017 y 2018**, por medio de la cual se difundieron en redes sociales mensajes relacionados con los derechos de las niñas y de los niños.

### c) Criterios de Accesibilidad

El 4 de mayo de 2016 se publicó en el DOF el Acuerdo del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, por el que se emitieron 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 (Criterios de Accesibilidad).

Los nombrados Criterios tienen por objeto establecer los elementos que permitan a los sujetos obligados identificar, implementar y promover acciones para que garanticen la participación e inclusión plena, en equidad e igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, en el goce y ejercicio de los derechos humanos de acceso a la información y protección de los datos personales a los grupos en situación de vulnerabilidad, de conformidad con sus atribuciones.

Dichos criterios se pueden consultar en la siguiente liga:

[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5436057&fecha=04/05/2016](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5436057&fecha=04/05/2016)

## **d) Herramienta diagnóstica de los Criterios de Accesibilidad**

Del mismo modo, en relación con dichos Criterios, el 20 de junio de 2017 se publicó en el DOF el Acuerdo por el cual se aprobó el calendario y herramienta diagnóstica, para el levantamiento del diagnóstico que deben elaborar los sujetos obligados para garantizar las condiciones de accesibilidad, de acuerdo a los artículos sexto, séptimo y sexto transitorio de 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.

El Acuerdo de referencia se puede consultar en la siguiente liga:

[www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5487440&fecha=20/06/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5487440&fecha=20/06/2017)

El calendario y la herramienta diagnóstica en comento se pueden consultar en la liga que enseguida se menciona:

[http://snt.org.mx/images/Doctos/CONAIP\\_SNT\\_ACUERDO\\_EXT02\\_27\\_04\\_2017\\_06.pdf](http://snt.org.mx/images/Doctos/CONAIP_SNT_ACUERDO_EXT02_27_04_2017_06.pdf)

## **e) Movimiento Únete**

El INAI se adhirió al movimiento “Únete” que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha establecido para promover la eliminación de la violencia contra la mujer y el respeto de los derechos humanos, la cual se llevó a cabo del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2016 y 2017. Con esta acción el Instituto reitera su compromiso con la normatividad nacional e internacional, en materia de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, y expresa su firme convicción de promover la igualdad de género y la no discriminación, así como la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra la mujer.

## **f) Posicionamiento del Pleno en contra de la discriminación y la violencia laboral**

El 23 de noviembre de 2016, el Pleno del INAI adoptó los siguientes compromisos en contra de la discriminación y la violencia laboral:



- Promover el bienestar laboral del personal en un ambiente transparente, libre de violencia, con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin importar su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, lo cual es indispensable para generar una sociedad democrática, justa que ofrezca mayores oportunidades para el desarrollo personal, institucional y social.
- Impulsar una cultura de respeto a los derechos humanos y a la igualdad, con una perspectiva de género, de manera integral, así como realizar esfuerzos permanentes para eliminar cualquier síntoma de discriminación o violencia que pudiera presentarse.
- Rechazar cualquier acción u omisión que incite o dé lugar a generar discriminación, violencia en el trabajo lo que incluye hostigamiento y acoso laboral y/o sexual. Igualmente, se asumió el compromiso de practicar una política de prevención y cero tolerancia.
- El personal del INAI respetará y hará respetar estos compromisos a su interior y respecto de toda persona con la cual se tengan relaciones de trato institucional.

El 22 de noviembre de 2017, el Pleno del INAI refrendó los compromisos antes indicados. Dichos Posicionamientos en contra de la discriminación y la violencia laboral pueden consultarse en los vínculos que enseguida se señalan:

| <b>Año</b>  | <b>Vínculo</b>  |
|-------------|---|
| <b>2016</b> | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=iKn3Y-f--zc&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=iKn3Y-f--zc&amp;feature=youtu.be</a> |
| <b>2017</b> | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4xRJhphMKWE">https://www.youtube.com/watch?v=4xRJhphMKWE</a>   |

## g) Pronunciamiento con motivo del Día Internacional de la Mujer

El Pleno del INAI hizo un pronunciamiento con motivo del Día Internacional de la Mujer 2017 y 2018, en el cual enfatizó la importancia del derecho de acceso a la información para el logro de la igualdad sustantiva.

Dichos pronunciamientos pueden ser consultados en las siguientes ligas:

| Año  | Vínculo   |
|------|---|
| 2017 | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=E19a5nq-rBw">https://www.youtube.com/watch?v=E19a5nq-rBw</a>   |
| 2018 | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=VS4BALhowlQ&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=VS4BALhowlQ&amp;feature=youtu.be</a> |

## h) Foros Regionales del Sistema Nacional de Transparencia

El INAI, conjuntamente con la Comisión de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Social del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (SNT), y las Coordinaciones Regionales del mismo, organizó y participó en Foros de Acceso a la Información, Transparencia, Equidad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad efectuados en 2016, que se llevaron a cabo en Mérida, Zacatecas, Saltillo, Durango y Ciudad de México, a fin de contribuir a la sensibilización, promoción, difusión y capacitación a la sociedad sobre la importancia de la información con perspectiva de género y con accesibilidad para grupos en situación de vulnerabilidad.

| Sede               | Fecha | Evento   |
|--------------------|-------|--|
| Mérida,<br>Yucatán | 7 oct | Foro Regional Sureste por la Armonización Legislativa en Materia de Protección de Datos Personales y el Ejercicio Pleno de los Derechos Humanos de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales a Grupos Vulnerables |

| Sede                            | Fecha  | Evento  |
|---------------------------------|--------|---|
| <b>Zacatecas,<br/>Zacatecas</b> | 14 oct | Foro Regional Centro Occidente de Acceso a la Información, Transparencia, Equidad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad |
| <b>Saltillo,<br/>Coahuila</b>   | 28 oct | Primer Congreso Nacional de Acceso a la Información, Transparencia, Equidad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad       |
| <b>Durango,<br/>Durango</b>     | 11 nov | Foro Regional Norte de Acceso a la Información, Transparencia, Equidad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad            |
| <b>Ciudad de<br/>México</b>     | 5 dic  | Foro Regional Centro de Acceso a la Información, Transparencia, Equidad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad           |

Además, el INAI participó en la realización del Tercer Encuentro Nacional de Comisionadas y Comisionados de Transparencia, que se llevó a cabo el 13 de octubre de 2017 en Pachuca, Hidalgo. Dicho evento tuvo como objetivo generar conocimiento y acuerdos, a través de ideas, reflexiones y propuestas, que permitan a los organismos garantes de los Estados implementar acciones para el empoderamiento de las mujeres, mediante los derechos humanos de acceso a la información y protección de datos personales, e incidir en la consolidación de la inclusión para toda la sociedad.

### i) Taller de Igualdad de Género y Transparencia

Con la finalidad de brindar al personal del Instituto herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el análisis y el desarrollo de programas y acciones para la transparencia y el acceso a la información, en el último trimestre del año 2016 se realizó en el INAI el Taller de Igualdad de Género y Transparencia, el cual tuvo una duración de 10 horas, divididas en 2 sesiones de 5 horas cada una, el cual se impartió a tres grupos distintos, con la participación total de 188 personas.

En este taller se abordaron los siguientes temas:

- Conceptos básicos de igualdad, género, transparencia y acceso a la información.
- Situación actual, nacional e internacional, sobre igualdad, género y acceso a la información.
- Marco normativo aplicable.
- Comunicación incluyente.
- Estadísticas desagregadas e indicadores de género.
- Relación de la igualdad de género con la transparencia y el acceso a la información.
- Recursos para la aplicación de la perspectiva de género en la comunicación, estadísticas e indicadores, incluyendo herramientas de planeación y matriz de indicadores de resultados con perspectiva de género.

## **j) Talleres de Comunicación Incluyente, Planeación con Perspectiva de Género y Espacios Libres de Violencia**

En el último trimestre del año 2017, se impartieron dos talleres de Comunicación Incluyente, dos de Planeación con Perspectiva de Género y dos de Espacios Libres de Violencia, a grupos distintos de servidoras y servidores públicos del INAI, con una participación promedio de 27 personas por taller.

En el taller de Comunicación Incluyente se abordaron los siguientes temas:

- Marco conceptual.
- Marco normativo aplicable.
- Situación actual.
- Lenguaje no sexista.
- Lenguaje incluyente.
- Comunicación oral y escrita, así como representaciones gráficas.
- Casos prácticos aplicables al INAI.
- Bibliografía.

En el taller de Planeación con Perspectiva de Género se abordaron los temas que enseguida se mencionan:

- Marco conceptual.
- Marco normativo aplicable.

- Responsabilidades de las y los servidores públicos.
- Presupuestos con enfoque de género.
- Proceso de planeación:
  - Metodología de Marco Lógico (MML).
  - Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).
- Indicadores sensibles al género.
- Evaluación del desempeño con perspectiva de género.
- Avances y retos.
- Casos prácticos aplicables al INAI.
- Bibliografía.

En el taller de Espacios Libres de Violencia se abordaron los temas que a continuación se precisan:

- Marco conceptual.
- Marco normativo aplicable.
- Situación actual, nacional e internacional, con estadísticas.
- Tipos y modalidades.
- Causas estructurales y factores de riesgo.
- Violencia desde la perspectiva de género.
- Derecho humano a una vida libre de violencia.
- Derechos de las víctimas.
- Casos prácticos aplicables al INAI.
- Bibliografía.

## **k) Actualización del Código de Ética**

El 19 de octubre de 2016, mediante Acuerdo ACT-PUB/19/10/2016.04, el Pleno del Instituto aprobó el nuevo Código de Ética del Instituto, mismo que incorpora los temas de conflicto de interés, reglas de integridad y la obligación del personal de ejercer sus funciones 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.

El Código enfatiza la prohibición del hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como el deber del personal de conocer y promover el cumplimiento de la normatividad en materia de derechos humanos, igualdad y género.

De igual forma, el Código establece un proceso más incluyente en la conformación del Comité de Ética, cuya Secretaría Técnica está a cargo de la persona titular de la DDHIG e integrado permanentemente por las personas titulares de la ahora Secretaría Ejecutiva, y de las Direcciones Generales de Administración y de Asuntos Jurídicos; adicionalmente cuenta con cuatro integrantes temporales de los niveles Dirección de Área, Subdirección de Área, Jefatura de Departamento y Operativo, que son representantes por proposición y elección del personal del Instituto.

De acuerdo con el Código de Ética, en la integración del Comité se procurará en todo momento favorecer el principio de equidad de género.

En términos del numeral 25 del Código de Ética, el proceso de elección de las y los integrantes de carácter temporal del Comité se llevará a cabo mediante la votación que el personal de la Institución realice, preferentemente a través de medios electrónicos que determine la o el Presidente y se efectuará cada dos años en el último bimestre del año en el que concluya el periodo. En ningún caso se podrá considerar la designación directa como mecanismo de elección de las y los integrantes del Comité de Ética.

Las y los integrantes durarán en su encargo dos años y deberán tener una antigüedad laboral mínima de un año al momento de su elección. Las y los candidatos deberán ser reconocidos por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad, juicio informado, colaboración y trabajo en equipo, y compromiso.

La elección será en dos etapas, las cuales tendrán una duración de cinco días hábiles cada una y serán supervisadas por la o el Presidente del Comité de Ética, a través de la Secretaría Técnica:

- I. Nominación, es aquella por la que el personal de la Institución con base en la relación de las y los servidores públicos que por cada nivel jerárquico satisfagan las condiciones y requisitos de elegibilidad, procederán a realizar la nominación de sus candidatos/as.
- II. Elección, es aquella en la que, una vez cerrada la etapa de Nominación, se convocará al personal de la Institución para que emita

su voto en favor de las y los servidores públicos de cada nivel jerárquico que hayan obtenido el mayor número de nominaciones.

Actualmente, el Comité de Ética se integra con las siguientes personas:

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Presidente:</b>              | <b>José de Jesús Ramírez Sánchez,</b><br>Secretario Ejecutivo.   |
| <b>Integrantes permanentes:</b> | <b>Héctor Fernando Ortega Padilla,</b><br>Director General de Administración.  |
|                                 | <b>Pablo Francisco Muñoz Díaz,</b><br>Director General de Asuntos Jurídicos.   |
| <b>Integrantes temporales:</b>  | <b>Juan José Rivera Crespo,</b><br>Director de Cumplimientos,<br>Dirección General de Cumplimientos y Responsabilidades.   |
|                                 | <b>Senén Valdés Villalobos,</b><br>Subdirector de Seguimiento de Cumplimientos a Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos,<br>Dirección General de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos. |
|                                 | <b>Ana Belem Hernández González,</b><br>Jefa de Departamento de Protección de Derechos,<br>Dirección General de Protección de Derechos y Sanción.  |
|                                 | <b>Sergio Romo Medina,</b><br>Enlace de Ponencia C,<br>Ponencia del Comisionado Presidente Francisco Javier Acuña Llamas.  |

La persona titular de la Secretaría Técnica del Comité de Ética es **Elvira García Aguayo**, Directora de Derechos Humanos, Igualdad y Género adscrita a la DGPDI.

### **l) Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación en el INAI**

En mayo de 2017, el Comité de Ética del Instituto aprobó el Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación en el INAI, en el que se incorporó el enfoque de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.

### **m) Protocolo de actuación del Comité de Ética para la atención de quejas, denuncias, sugerencias y consultas en el Instituto.**

En mayo de 2017, el Comité de Ética aprobó su Protocolo de actuación para la atención de quejas, denuncias, sugerencias y consultas del que se cuidó siempre el enfoque de derechos humanos y no discriminación.

### **n) Encuesta de Percepción sobre Valores Éticos, Clima y Cultura Organizacional.**

Aplicada del 10 al 18 de agosto del año en curso en el INAI, la cual constó de dos apartados, uno sobre valores éticos, a cargo del Comité de Ética, y otro sobre clima y cultura organizacional, a cargo de la Dirección General de Administración (DGA).

### **o) Programa Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, PROTAI 2017-2021**

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género e inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en diversas acciones institucionales, la DDHIG participó en el proceso de elaboración del Programa Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, PROTAI 2017-2021, especialmente en lo que respecta a su eje transversal de derechos humanos, perspectiva de género e inclusión social.



El PROTAI 2017-2021 puede ser consultado en la liga:

<http://sntf.org.mx/images/Doctos/CONAIP/SNT/ACUERDO/ORD01-15/12/2017-03.pdf>

### **p) Censo Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales**

Se propusieron y dio seguimiento a la incorporación de reactivos en el Censo Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, edición 2017, que se realiza en colaboración con el INEGI, a fin de fortalecer el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.

Dicho Censo puede ser consultado en la liga que a continuación se precisa:

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/censosgobierno/federal/cntaippdpf/>

### **q) Foro Transparencia y acceso a la información, poder ciudadano para los derechos humanos y la igualdad**

El 1 de junio de 2017, se realizó en las instalaciones del INAI, el Foro “Transparencia y acceso a la información, poder ciudadano para los derechos humanos y la igualdad”, el cual tuvo los siguientes objetivos:

- Visibilizar el potencial de la transparencia y el acceso a la información como herramientas fundamentales para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en nuestro país.
- Fomentar la participación ciudadana y el uso de las herramientas de transparencia y acceso a la información, para la rendición de cuentas y el impulso de políticas públicas de igualdad y no discriminación.
- Hacer hincapié en las obligaciones existentes en materia de género y no discriminación en transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

- Resaltar la importancia del acceso a la información como instrumento para que las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad, conozcan y puedan ejercer plenamente todos sus derechos.

El Foro se vio enriquecido con la asistencia de una mayoría importante de las Unidades de Género de la Administración Pública Federal, de las Unidades de Transparencia de los sujetos obligados, de organismos garantes, de representantes de organizaciones de la sociedad civil relacionadas con derechos humanos, género y no discriminación, así como de personal del INAI.

Para más información sobre el evento, se pueden consultar las ligas que enseguida se indican:

**Panel 1.** “Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en la transparencia y el acceso a la información: instrumentos para la igualdad sustantiva”:

<https://youtu.be/L-ahsOrFUlk>

<https://youtu.be/02ndJQhLe4c>

**Conferencia magistral.** “El impacto de la transparencia en el ejercicio de derechos”:

[https://www.youtube.com/watch?v=MfT3nwg\\_jBo](https://www.youtube.com/watch?v=MfT3nwg_jBo)

<https://youtu.be/l1fwliL1ldQ>

**Panel 2.** “Participación ciudadana y el uso de las herramientas de transparencia y acceso a la información para el impulso de políticas de igualdad y no discriminación:

<https://youtu.be/EohYRa3rfdQ>

<https://youtu.be/Ti3zo4nXB14>

## r) Convenio General de Colaboración con INMUJERES

En el marco del Foro último referido, la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Comisionado Presidente del INAI, como representantes de ambas instituciones, firmaron un Convenio General de Colaboración a fin de realizar diversas acciones y proyectos en materia de incorporación de la perspectiva de género en actividades relacionadas con el acceso a la información, protección de datos personales, gestión documental, gobierno abierto, transparencia proactiva y archivos, así como de promoción de una cultura de igualdad y no discriminación.

En el acto firmaron como testigos de honor la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos, la Secretaria Ejecutiva del INMUJERES, la Coordinadora de la Comisión de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Social del Sistema Nacional de Transparencia y la Coordinadora de los Organismos Garantes de las Entidades Federativas.

Dicho acto se puede consultar en la siguiente liga:

<https://youtu.be/Yf-e3ohCBt4>

### **s) Programa Institucional 2017-2020**

Se incorporó de manera transversal el enfoque de derechos humanos, igualdad y género en los objetivos específicos, estrategias y líneas de acción del Programa Institucional 2017 – 2020.

El citado Programa puede ser consultado en la liga:

<http://inicio.ifai.org.mx/AcuerdosDelPleno/ACT-PUB-19-12-2017.06.pdf>

### **t) Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 – 2020**

Con base en las acciones realizadas y la experiencia de trabajo conjunto con las unidades administrativas del INAI, se emitió el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 – 2020, con el fin de contar con un instrumento programático que establezca objetivos, estrategias y líneas de acción para fortalecer la incorporación del enfoque de derechos humanos, igualdad y género en el Instituto.

El Programa de referencia puede ser consultado en la liga:

<http://inicio.ifai.org.mx/AcuerdosDelPleno/ACT-PUB-07-03-2018.08.pdf>









### **u) Guía para el Buen Trato en el Trabajo**


A fin de contribuir al logro de un ambiente laboral sano, en diciembre de 2017 se publicó la Guía para el Buen Trato en el Trabajo, instrumento que presenta

algunas recomendaciones para otorgar un trato digno y cordial entre nosotros/as.

**GUÍA PARA  
EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO**

Como parte de la comunidad INAI, también podemos contribuir al logro de un ambiente laboral sano. Aquí te presentamos algunas recomendaciones para otorgar un trato digno y cordial entre nosotros/as:

-  **Sonreír y saludar.**
  - ✓ Inicia tu jornada laboral con una sonrisa y un "buenos días".
  - ✓ No siempre es fácil, pero una actitud positiva ayuda mucho, además es contagiosa.
-  **Tratar digna y amablemente a todas las personas.**
  - ✓ Trata a las y los demás como te gustaría que te traten a ti o a las personas que aprecias.
  - ✓ Un ejemplo sencillo es decir "por favor" y "gracias".
-  **Incluir y respetar las diferencias.**
  - ✓ Nuestro origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra característica, son parte de la diversidad y riqueza de la humanidad. Todas y todos somos personas y valemos lo mismo.
  - ✓ JAMÁS juzgues o discrimines a otra persona, la discriminación está prohibida y afecta la imagen institucional.
-  **Propiciar la colaboración y el trabajo en equipo.**
  - ✓ Escucha con atención, todas y todos tenemos algo que aportar.
  - ✓ Comparte tu conocimiento, experiencia, talento y esfuerzo.
  - ✓ En unión somos mas fuertes para el logro de objetivos.
-  **Tener actitud proactiva ante áreas de oportunidad o errores.**
  - ✓ Reconoce tus propias áreas de oportunidad o errores y trata de mejorar.
  - ✓ No busques ni señales culpables, reorienta la situación y enfócate en las soluciones.
  - ✓ Si está en tus manos, orienta o ayuda a tus colaboradores/as o compañeros/as a mejorar sus áreas de oportunidad.
-  **Reconocer los logros de colaboradores/as y compañeros/as.**
  - ✓ El reconocimiento a los logros o éxitos alcanzados por las personas a nuestro alrededor, es motivador, nos reitera que nuestro trabajo es útil y apreciado.
-  **Despedirse con una sonrisa y con un "buenas tardes/noches".**
  - ✓ NOTA: No olvides apagar tu equipo de cómputo y las luces que ya no estén en uso.
  - ✓ Cuidemos el medio ambiente. 

**inai** 

## v) Adhesión del INAI a la campaña HeForShe de ONU Mujeres y Conversatorio sobre Políticas de Acceso a la Información Pública y Género

El 18 de mayo de 2018, se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto el evento de Adhesión del INAI a la campaña HeForShe de ONU Mujeres y Conversatorio sobre Políticas de Acceso a la Información Pública y Género, el cual fue un espacio de intercambio de buenas prácticas en la materia, con expertas y expertos de la Unión Europea y América Latina.

La adhesión del INAI a la campaña HeForShe es una oportunidad para refrendar la firme convicción del Instituto de promover la inclusión, la igualdad de género y la no discriminación, como condición indispensable para la consolidación de una cultura de transparencia y rendición de cuentas, como base para una sociedad democrática, incluyente y participativa.

El INAI adoptó los siguientes compromisos para adherirse a la referida campaña:

1. Dar cumplimiento cabal al Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, 2018-2020.
2. Incorporar indicadores de género en la Matriz de Indicadores para Resultados 2019 del Instituto.
3. Brindar capacitación en igualdad de género a personal de todas las áreas del INAI, incluyendo las ponencias.
4. Realizar un estudio sobre “techo de cristal” en el Instituto, y en su caso, adoptar las medidas de mejora necesarias para las áreas de oportunidad detectadas.
5. Desarrollar un micrositio web del INAI en materia de derechos humanos, igualdad y género.
6. Elaborar un diagnóstico sobre el ejercicio del derecho de acceso a la información por parte de las mujeres.
7. Elaboración de una Guía de Comunicación Incluyente en el INAI.
8. Renovar los compromisos cada dos años, conforme los nuevos retos o áreas de oportunidad que se detecten.

Suscribieron los compromisos:

- Por el INAI: Francisco Javier Acuña Llamas, Comisionado Presidente.
- Por ONU Mujeres: Belén Sanz Luque, Representante en México.

Y como testigos de honor:

- María Patricia Kurczyn Villalobos, Comisionada INAI.
- Klaus Rudischhauser, Embajador de la Unión Europea en México.
- Marcela Eternod Arámburu, Secretaria Ejecutiva y Suplente de la Presidencia de INMUJERES.

### **w) Proyecto RTA - EUROsociAL. Perspectiva de género en las políticas de transparencia y acceso a la información en América Latina.**

Es un proyecto colaborativo entre la Red de Transparencia y Acceso a la Información (RTA), que agrupa a la mayoría de los órganos garantes y/o promotores del derecho de acceso a la información pública, y el Programa EUROsociAL, consistente en apoyo técnico.

En 2017 se llevó a cabo una reunión de trabajo en las instalaciones del INAI, con el fin de exponer buenas prácticas del Instituto en materia de derechos humanos, igualdad y género, así como plantear dudas y comentarios sobre proyectos para el posible apoyo técnico de EUROsociAL a éstos.

De lo anterior, representantes de EUROsociAL reconocieron el trabajo realizado por el INAI en materia de derechos humanos y género, ya que no se contaban con experiencias similares en otros órganos garantes, por lo que solicitaron que se replicara la presentación realizada por la DDHIG, como ejemplo de buenas prácticas, en el XIII Encuentro de la Red de Transparencia y Acceso a la Información que tuvo lugar del 9 al 11 de mayo de 2017 en Buenos Aires, Argentina.

Asimismo, mostraron interés en las propuestas planteadas por la DDHIG, mismas que fueron reconfigurados para quedar como "Proyecto RTA – EUROsocial. Perspectiva de género en las políticas de transparencia y acceso a la información en América Latina", que consta de dos productos: a) estudio diagnóstico sobre las brechas y barreras que enfrentan las mujeres en América Latina para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y b) modelo metodológico para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de transparencia y acceso a la información en América Latina.

En el proyecto participan las siguientes instituciones:



- Consejo para la Transparencia de Chile.
- Secretaría de Transparencia de Colombia.
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales de México.
- Unidad de Acceso a la Información Pública de Uruguay.
- Instituto de Acceso a la Información Pública de El Salvador.

Desarrollo de la asistencia técnica:

- La **primera etapa** contempla la preparación del proceso, cuyo objetivo es doble: por un lado, la consolidación de una estrategia metodológica, cuya principal responsable es la coordinadora de FLACSO y, paralelamente, la definición de puntos focales para este proyecto por parte de los órganos garantes y Eurosocial/FlAPP.
- En la **segunda etapa** se prevé la realización del diagnóstico, que tiene dos momentos principales: el proceso de recolección de la información y su sistematización, que es responsabilidad de los puntos focales en cada país y el análisis de resultados de esa información recogida y sistematizada, que es responsabilidad de la coordinadora de FLACSO.
- La **tercera etapa** se refiere a la elaboración del modelo de incorporación del enfoque de género en las políticas e instituciones competentes y responsables del DAIP. La preparación de este modelo corre a cargo de la coordinadora de FLACSO, si bien su consolidación se hará conjuntamente con el Grupo de Trabajo sobre Transparencia y Género de la RTA.
- Finalmente, la **cuarta etapa** contempla la realización del informe final del proyecto que contiene tanto los resultados del diagnóstico como la propuesta del modelo de incorporación del enfoque de género en los sistemas de DAIP, cuya presentación estará a cargo de la consultora de FLACSO.

Actualmente, se encuentra en desarrollo la tercera etapa del proyecto. Cabe señalar que los pasados 16 y 17 de mayo, tuvo lugar en el INAI el Taller del Grupo de Trabajo sobre Transparencia y Género, en el cual se revisaron los resultados del diagnóstico al que se refiere la segunda etapa del proyecto, a fin de generar un espacio de discusión y de propuestas para el desarrollo del

modelo de incorporación del enfoque de género en las políticas e instituciones de acceso a la información pública.

## **x) Políticas de Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva vinculadas con Igualdad y No Discriminación**

Uno de los cuatro componentes que conforman la Guía de Gobierno Abierto 2017, es el de Transparencia Proactiva, mismo que promueve que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal realicen acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en el Programa para un Gobierno Cercano y moderno, y en las Disposiciones Generales, así como avanzar en el cumplimiento de las directrices emitidas por el SNT en materia de transparencia proactiva.

La Guía considera la inclusión de personas que pertenezcan a cualquiera de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, es decir, aquellos núcleos de población y/o personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden ejercer, en igualdad de condiciones, sus derechos. Entre estos, se encuentra las personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y migrantes.

La Guía de Gobierno Abierto 2017 se puede consultar en la siguiente liga:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/250841/Gu\\_a\\_Gobierno\\_Abierto\\_2017\\_ajustes\\_21082017\\_INAI.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/250841/Gu_a_Gobierno_Abierto_2017_ajustes_21082017_INAI.pdf)

## **y) Acciones en materia de promoción y vinculación con la sociedad**

- **Talleres de sensibilización del derecho de protección de datos personales y derecho de acceso a la información**

Los talleres de referencia tienen como finalidad promover el conocimiento e incentivar el ejercicio de los derechos de acceso a la información y de protección de datos personales entre la comunidad educativa y la población en general, a fin de promover el ejercicio de estos derechos.



Dichos talleres se imparten a mujeres, personas indígenas, personas migrantes, adolescentes y organizaciones de la sociedad civil que atienden a grupos en situación de vulnerabilidad.

Durante 2017, se sensibilizó a 3,247 personas de comunidad educativa y población en general. Durante 2016, se sensibilizó a 1,321 personas de comunidad educativa y población en general. Durante 2015 se sensibilizó a 1,129 personas de comunidad académica y organizaciones de la sociedad civil.

- **Jornadas Cívicas sobre la Utilidad Social del Derecho de Acceso a la Información**

Las Jornadas Cívicas en comento son un espacio de análisis sobre la importancia del derecho de acceso a la información como un derecho transversal que fortalezca la defensa y exigibilidad de otros derechos humanos, contribuya al goce de derechos de grupos de población en situación de vulnerabilidad, y permita generar conocimiento de utilidad social entre diversos grupos de la sociedad civil organizada.

Dichas Jornadas Cívicas están dirigidas a la población en situación de vulnerabilidad.

## **z) Buenas prácticas, beneficios y/o prestaciones para el personal**

- **Licencias por paternidad**

De conformidad con el Acuerdo mediante el cual se aprobaron los Lineamientos en materia de Recursos Humanos, Servicio Profesional y Personal de Libre Designación del INAI, publicado en el DOF el 17 de enero de 2017<sup>1</sup>, las y los servidores públicos del Instituto tienen derecho a contar, en su caso, con un permiso de paternidad con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos/as o en el caso de la adopción de un infante (artículo 29, fracción VIII); dicho permiso será de 5 días hábiles (artículo 94).

---

<sup>1</sup> [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5469199&fecha=17/01/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5469199&fecha=17/01/2017).

- **Lactario**

El INAI cuenta con un lactario para las madres trabajadoras en periodo de lactancia, el cual se encuentra a un costado del consultorio médico del Instituto.

- **Servicio de atención psicológica**

A partir del 16 de abril de 2018, se encuentra disponible para el personal del INAI, el Servicio de Atención Psicológica. La atención proporcionada se enfoca en el manejo de los siguientes aspectos:

- Primeros auxilios psicológicos (situaciones de emergencia). Ejemplo: sismos, asaltos, accidentes, etc.
- Prevención y promoción de la salud mental.
- Situaciones emocionales.
- Estrés laboral.
- Manejo de duelo y problemáticas de la vida cotidiana, entre otros.

Cabe mencionar que el servicio referido es individual y gratuito.

## Resoluciones relevantes en temas relacionados con igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y violencia de género

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--|---|--------------------------|
| 1.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 2794/15 | Secretaría de Gobernación  | Informes de los Gobiernos de los Estados de Guanajuato y de Morelos, con relación a las recomendaciones de los grupos de trabajo conformados para atender las respectivas solicitudes de alerta de violencia de género. El estado que guarda el análisis de ambos informes, ¿cuándo se dará a conocer si se emitirá la alerta de género?, ¿quiénes evalúan los informes y cuántas reuniones se han realizado para ello? | Modifica                 |
| 2.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 3137/15 | Junta Federal de Conciliación y Arbitraje                          | Número de demandas laborales interpuestas del 2012 al 2015 por discriminación laboral por sexo, estado civil, orientación sexual, color de piel, embarazo y procedencia étnica; desagregadas por: 1. Año. 2. Tipo de empleador (público o privado). 3. Motivo de la discriminación. 4. Resultado de la demanda (procedente o improcedente).   | Confirma                 |
| 3.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 4334/15 | Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados | Número de personas de Centroamérica (sobre todo de Guatemala, El Salvador y Honduras) que han solicitado asilo o refugio en México, debido a la violencia, el acoso o las amenazas de las pandillas, y/o extorsiones, a partir del año 2000. Se solicita desglosar los datos por sexo, edad, país de origen (si fuera posible, también el estado/departamento y   | Modifica                 |

| No. | Ponencia   | Recurso                                | Sujeto Obligado                      | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|--|--------------------------------------|--|--------------------------|
|     |  |  |                                      | municipio), fecha de la solicitud, y motivo de la solicitud. Además, se solicita señalar en cuántos y cuáles de estos casos se otorgó el asilo o refugio.  |                          |
| 4.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 4502/15                            | Secretaría de Salud                  | Información sobre cuántos casos hay de personas con VIH, VHB, VHC dentro del Estado de Tamaulipas, del 1º de enero al 31 de diciembre de 2014, con la siguiente desagregación: a) hombres b) mujeres c) niños d) personas trans. Agregar la instancia de salud a la que pertenecen o donde proviene la notificación. En caso de no contar con las cifras solicitadas de cada uno de los rubros, se solicita la justificación | Confirma                 |
| 5.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 5440/15 que acumula al RDA 5444/15 | Instituto Mexicano del Seguro Social | Número de personas que viven con Leucemia Mieloide Crónica y reciben atención médica en la Unidad Médica de Alta Especialidad, UMAE, Hospital Especialidades Centro Médico Nacional Puebla, Puebla., desagregada por edad, sexo, esquema de tratamiento, del 1 de enero al 31 de julio del 2015. No requiere datos personales solamente números consecutivos.  | Sobresee                 |
| 6.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 0771/16                            | Instituto Mexicano del Seguro Social | Desglose del número total de trabajadores del IMSS por entidad federativa, por rango de edad y por género  | Revoca                   |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                                    | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--|--|--------------------------|
| 7.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 1849/16 | Procuraduría General de la República               | Indicar con cuántos ministerios públicos cuenta la Unidad Especializada en Investigación del Delito de Tortura (UEIDT) de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales de la PGR, para la investigación del delito de tortura, cuántos de ellos son hombres y cuántas mujeres; cuántos auxiliares de apoyo tiene cada ministerio público, cuántas mesas o agencias investigadoras componen la UEIDT y cuántos expedientes de averiguaciones previas y actas circunstanciadas tiene cada mesa o agencia bajo su responsabilidad; cuántos servidores públicos conforman el cuerpo directivo, y cuántos son personal de apoyo del cuerpo directivo, precisar el horario de labores del personal directivo, ministerios públicos y personal administrativo, sus horarios de comida, días de vacaciones al año y cuántos han gozado de ese derecho. | Sobresee                 |
| 8.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RDA 2311/16 | Policía Federal (antes Policía Federal Preventiva) | Se pide a la Policía Federal la siguiente información: 1) Registro de las páginas de internet que se han detectado desde el 2013 y que se dedicaban a la promoción de la explotación sexual, trata de personas y cualquier tipo de abuso sexual que pudiera afectar la integridad de las personas. 2) Información general sobre las páginas detectadas: país de origen de la página, por cuánto tiempo operó en línea. 3) Registro de plataformas de internet que la policía cibernética ha logrado suspender o desactivar después de  | Confirma                 |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|---|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>detectar la promoción de abuso sexual contra cualquier persona. 4) La estadística y/o registro oficial de cuántas páginas de Internet dedicadas a la promoción de la explotación sexual, trata de personas y abuso sexual se han detectado como mexicanas y que hayan operado en este país. De igual forma se pide la zona geográfica en la que se crearon. 5) Registro oficial de las denuncias que desde el 2013 la Policía Cibernética ha recibido con relación a páginas de internet que promueven la explotación sexual, la trata de personas y la agresión sexual. 6) Registro, estadística o estimación del total de víctimas afectadas por delitos cometidos en internet relacionados con la explotación sexual, la trata de personas y el abuso sexual. 7) Registro y número de páginas de internet que se han detectado en la Internet profunda o "deep web", y que se dedicaban a la explotación sexual, trata de personas y abuso sexual. 8) Registro oficial de las denuncias que desde el 2013 la Policía Cibernética ha recibido con relación al acoso en redes sociales. 9) Registro oficial de los usuarios detectados con perfiles falsos en las redes sociales y que han sido relacionados con el acoso y/o hostigamiento de personas online. 10. Otorgar el número de personal con el que cuenta la Policía Cibernética en todo el país para llevar a cabo sus actividades. 11. ¿Cuáles son las redes sociales de las que se tiene un mayor índice de incidentes</p> |                          |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                                    | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--|---|--------------------------|
|     |  |             |  | relacionados con la captación de personas, abuso sexual y engaño a los usuarios? 13. Índice, estadística o registro oficial de la edad que tienen las personas que desde el 2013 han sido afectadas por delitos a través de internet relacionados con la explotación sexual, la trata de personas y el abuso sexual. 14. ¿Cuántos menores de edad han sido víctimas desde el 2013 de páginas de internet dedicadas a la explotación sexual, la trata de personas o el abuso sexual? |                          |
| 9.  | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 0015/16 | Instituto Nacional de Estadística y Geografía      | Hogares monoparentales o uniparentales y biparentales en la Federación y en la Jalisco, divididos por sexo del jefe o jefa de familia, situación conyugal y/o ingresos por pensión alimenticia. Los datos pueden ser del censo 2010 o del intercensal 2015 o de ambos [...] el dato no está clarificado o especificado en los tabuladores disponibles en las páginas del INEGI.   | Sobresee                 |
| 10. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 0099/16 | Servicio de Administración y Enajenación de Bienes | Cantidad de trabajadores jubilados de luz y fuerza del centro que están jubilados por riesgo de trabajo, qué porcentaje de incapacidad presentan, cuántos son hombres y cuántos son mujeres, y por último cuánto perciben por concepto de cuotas de jubilación, esto a partir del año dos mil dos.  | Modifica                 |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                      | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--------------------------------------|---|--------------------------|
| 11. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 0169/16 | Instituto Nacional de las Mujeres    | En el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se solicita información de cuántas órdenes de protección de emergencia, preventivas y de naturaleza civil se han entregado desde enero de 2007 al 30 de abril de 2016, desglosando la información por año y por estado del país. La información anteriormente solicitada es de competencia de la federación y de los estados. Además, de acuerdo al artículo 32 de la Ley, las órdenes de protección de naturaleza civil serán tramitadas ante los juzgados de lo familiar o a falta de estos en los juzgados civiles que corresponda, por ende, es competencia del Consejo de la Judicatura conocer sobre dicha información solicitada | Modifica                 |
| 12. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 0610/16 | Instituto Mexicano del Seguro Social | información documental nacional de las siguientes UMAES y Delegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): UMAE Siglo XXI, UMAE No. 25 de Monterrey, Nuevo León y las delegaciones de Baja California, Coahuila, Colima, Durango, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, Tamaulipas, Veracruz Sur, Norte del Distrito Federal, Nayarit, Sinaloa, Sur en el Distrito Federal y Quintana Roo. Dichas UMAES y delegaciones del IMSS son las únicas en México que de acuerdo con la respuesta a folio de solicitud INFOMEX 0064100384216 RDA 1158/16 revocada, han hecho diagnóstico de las siguientes patologías por el desarrollo de un trabajo o función: Síndrome de                                  | Modifica                 |



| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|---|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>Burnout, Síndrome de Desgaste Profesional, Síndrome de Quemarse por el Trabajo, Síndrome de Trastorno de estrés Agudo, Síndrome o Trastorno de Estrés Postraumático, Trastorno de Ansiedad Laboral, Trastorno de Depresión Laboral, Trastorno mixto de ansiedad y depresión de origen o con motivo secundario a una labor o trabajo, Violencia Laboral, Violencia Institucional, Violencia Psicológica, Violencia Patrimonial y Violencia Económica en mujeres trabajadoras. La persona solicitante señala una lista de los diagnósticos que realizan dichas UMAES y DELEGACIONES, de cada una requiere conocer el total de casos por edad y sexo; cuántos de esos casos o pacientes fueron referidos a Medicina del Trabajo; a cuántos se les hizo estudio de seguridad e higiene industrial y cuántos fueron revisados por la División de Salud en el Trabajo Delegacional para ser dictaminados; cuántos dictámenes de los pacientes se resolvieron como enfermedad general por diagnóstico, por Delegación y por UMAE, cuántos desarrollaron invalidez y cuántos desarrollaron secuelas y cuáles son y si ya no desempeñan su trabajo; cuántos dictámenes de los pacientes se resolvieron como riesgo de trabajo por diagnóstico, por Delegación y por UMAE y si reciben o no pensión por ello, y cuantos desarrollaron invalidez y cuantos desarrollaron secuelas y cuales son y si ya no desempeñan su trabajo. Permitir el acceso VIA</p> |                          |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                               | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|---|--------------------------|
|     |  |             |   | INFOMEX a TODOS los dictámenes médicos POR PACIENTE que realizó el IMSS por estos diagnósticos tales como ST7, ST9, ST4, ST2, ST3, ST6...   |                          |
| 13. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 2752/16 | Instituto Mexicano del Seguro Social          | ¿Cuál es el área del IMSS encargada de atender los temas de discapacidad? ¿El IMSS cuenta con un programa específico de atención a las personas con discapacidad? ¿Qué área lleva el registro de los certificados de discapacidad que el IMSS otorga a las empresas para que los patrones obtengan beneficios fiscales al contratar a personas con discapacidad?, de estos certificados, ¿cuántos fueron de hombres y cuántos de mujeres, en qué entidad federativa y en qué área de trabajo se encuentran ubicadas las personas con discapacidad? ¿Qué tipo de discapacidad es la que predomina, para incorporación laboral? | Sobresee                 |
| 14. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 4040/16 | Secretaría de Gobernación                     | Presupuesto etiquetado y ejercido para operar el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM), correspondiente a los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016  | Sobresee                 |
| 15. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RPD 0189/16 | Instituto Nacional de Antropología e Historia | La persona solicitante requiere diversas actas de calificaciones con sus respectivos reportes de prácticas de campo; videograbaciones del Consejo Técnico con sus versiones estenográficas (especifica las fechas). Solicita conocer cuál es la acusación de  | Revoca                   |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                      | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
|     |  |             |                                      | un profesor en su contra, ya que sólo sabe que el caso fue turnado a la "Comisión de Acoso y Hostigamiento Sexual", igualmente desea saber quién instruyó que el caso fuese turnado a la comisión referida. Solicita que, en caso de existir los documentos, le sean entregadas copias de los mismos, o en su defecto, las versiones públicas  |                          |
| 16. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 2500/17 | Instituto Mexicano del Seguro Social | a) ¿Cuál es el tiempo que debe tardarse un médico especialista por consulta de primera vez y subsecuente en segundo y tercer nivel? Favor de especificar por especialidad el tiempo y en qué norma, procedimiento o manual está sustentada la respuesta. b) Proporcionar, por delegación y unidad médica, el censo "nominal" de Cáncer de Mama, Cáncer cervical uterino. c) Proporcionar censo de diabéticos confiable. La información solicitada es de 2010 a 2016                                | Modifica                 |
| 17. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 2885/17 | Secretaría de Salud                  | Todos los registros semanales de atención a niños y adolescentes en todas las unidades del sector salud que tienen en Guerrero -que se reúnen por jurisdicción-, con rastros de violencia física, sexual o psicológica, por género (masculino-femenino), por municipio y de los años 2015, 2016, y lo que corre de 2017. [...] Todas las jurisdicciones de Salud en el estado reciben información de las unidades de salud por municipio, que se entregan a la Secretaría Estatal y esta a su vez, | Confirma                 |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado   | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|---|--------------------------|
|     |  |             |   | la sube a un sistema nacional de vigilancia y monitoreo de la Secretaría de Salud, del gobierno federal.  |                          |
| 18. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 3662/17 | Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres | Programas operativos y/o presupuestarios a cargo la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, que financien acciones, intervenciones u otras actividades de prevención de la violencia y del delito que puedan ser ejecutadas por las autoridades municipales, o por organizaciones de la sociedad civil. Entendemos por -prevención de la violencia y del delito-: el conjunto de estrategias y medidas que buscan reducir la probabilidad de ocurrencia de un delito u acto violento, así como de sus potenciales efectos nocivos en individuos y en la sociedad. La reducción de esta probabilidad se realiza, comúnmente, mediante la atención de los siguientes factores de riesgo:-- Embarazo temprano -- Consumo y abuso de drogas legales e ilegales -- Ambientes familiares deteriorados o problemáticos -- Deserción escolar -- Marginación y exclusión social -- Falta de oportunidades laborales, informalidad y desocupación -- Capital social debilitado y participación ciudadana incipiente -- Entornos de ilegalidad -- Espacios públicos para la convivencia insuficientes y deteriorados. Para cada uno de estos programas operativos y/o presupuestarios, se requiere: -- Nombre del programa operativo, campaña, fondo o equivalente -- Nombre y clave presupuestal del | Sobresee                 |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|--|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>programa presupuestario de que se financia el programa operativo, campaña, fondo o equivalente -<br/>- Reglas de Operación, Lineamientos, normatividad o similares -- Área de la dependencia que opera el programa -- Objetivos generales y específicos del programa -- Cobertura geográfica -- Tipo de participación del municipio (ejecutor, colaborador, promotor, coordinador, etc.) -- Descripción del programa -- Población objetivo -- Tipo de apoyo que se otorga a los beneficiarios (dinero a fondo perdido, créditos, apoyo en especie) -- Fechas de apertura y cierre de la convocatoria para participar del programa -- Requisitos para participar en el programa -- Criterios de evaluación de las solicitudes -- Pasos detallados del proceso de solicitud para participar del programa -- Presupuesto total asignado al programa, así como montos máximos de apoyo -- Desglose del presupuesto (porcentaje de los recursos que debe de ser utilizado en actividades específicas) -- Indicar si los beneficiarios tienen la obligación de complementar los recursos recibidos y, en caso afirmativo, mencionar el porcentaje, cantidad y fuentes con la que se debe complementar los recursos. -- Indicar si el programa cuenta con evaluaciones (externas e internas), mencionarlas y compartirlas o compartir la liga directa al documento -- Periodo de ejecución de los recursos del programa -- Restricciones en el uso de los recursos</p> |                          |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado           | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---------------------------|---|--------------------------|
|     |  |             |                           | -- Obligaciones de los beneficiarios -- Consideraciones adicionales. Solicito atentamente se mencione explícitamente los campos que no apliquen.  |                          |
| 19. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 4887/17 | Secretaría de Gobernación | <p>Información sobre el proceso de declaratoria de Alerta de Violencia de Género que lleva actualmente este sujeto obligado para el Estado de Jalisco:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Fecha de conclusión del informe del Grupo de Trabajo de Especialistas.</li> <li>b) Copia de dicho informe.</li> <li>c) Fecha en que el informe fue entregado al Gobierno de Jalisco.</li> <li>d) Copia del acuerdo de recepción del informe por parte del Gobierno de Jalisco.</li> <li>e) Copia de cualquier oficio o documento de este sujeto obligado con el que se haya acompañado la entrega del Informe al Gobierno de Jalisco.</li> <li>f) Si el Gobierno de Jalisco aceptó o no el informe.</li> <li>g) Copia del documento donde el Gobierno de Jalisco dé contestación al informe y copia del acuerdo donde lo acepte o rechace.</li> <li>h) Las fases pendientes y sus temporalidades respectivas.</li> </ul> | Sobresee                 |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--|---|--------------------------|
|     |  |             |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Si legalmente podrá mantenerse vigente la Alerta de Violencia de Género Estatal que emitió el Gobierno de Jalisco en febrero de 2016.</li> <li>j) Si es legal que un Estado tenga dos Alertas de Violencia de Género vigentes.</li> <li>k) Si bajo el caso de que se emita la Alerta de la Secretaría de Gobernación para Jalisco, deberá ser cancelada la Alerta estatal de Violencia de Género que emitió en 2016 el Gobierno de Jalisco.</li> <li>l) De entre las entidades federativas del país, cuáles tienen legislaciones locales que consideran un mecanismo estatal de Alerta de Violencia de Género y cuáles solo prevén el mecanismo de Alerta de la SEGOB.</li> </ul> |                          |
| 20. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 5174/17 | Procuraduría General de la República – Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia | 1.Registro de las personas LGBTTTI que hayan sido víctimas del delito, la discriminación, la violencia y de violaciones a derechos humanos. 2.Registro de homicidios de las personas LGBTTTI, así como el registro de desapariciones y ejecuciones de personas LGBTTTI. 3.Registro de participación delictiva de personas LGBTTTI, así como el registro de detención y privación de libertad. 4.Su protocolo más actualizado sobre la actuación y atención para el personal de la Procuraduría General de la República en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género.  | Revoca                   |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado   | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|--|--------------------------|
| 21. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 5216/17 | Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo médico, proceso, procedimiento o cualquier otra expresión documental que detalle, documento, muestre y/o explique el tipo de atención que se le debe otorgar a las mujeres que presentan embarazo de alto riesgo, por parte del área médica del ISSSTE, en sus Hospitales Regionales y Clínicas de Medicina Familiar.</li> <li>• Tipo de medicamento empleado por parte del área médica del ISSSTE, en sus Hospitales Regionales y Clínicas de Medicina Familiar, y que obre en su cuadro básico, para la atención a las mujeres que presentan embarazo de alto riesgo.</li> <li>• Tipo y plazo de atención que se debe brindar a mujeres que presentan embarazo de alto riesgo, en las Clínicas de Medicina Familiar.</li> <li>• Tipo y plazo de atención que se debe brindar a las mujeres que presentan embarazo de alto riesgo, en Hospitales Regionales.</li> <li>• Estadísticas de mortalidad materno-infantil derivado de la atención a casos relacionados con embarazos de alto riesgo en el Hospital Regional "Adolfo López Mateos".</li> <li>• Estadísticas y tipos de complicaciones materno-infantil derivado de la atención a casos</li> </ul> | Sobresee                 |



| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                      | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
|     |  |             |                                      | relacionados con embarazos de alto riesgo en el Hospital Regional "Adolfo López Mateos".   |                          |
| 22. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 5391/17 | Partido de la Revolución Democrática | Número de militantes del género femenino (mujeres) dentro de su partido político de acuerdo con el último corte de información al respecto. De ser posible, información desagregada a nivel distrital o, en su defecto, a nivel estatal.   | Revoca                   |
| 23. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 6049/17 | Secretaría de Educación Pública      | Toda la información relativa al cumplimiento de la línea de acción 2.1.3 "promover masculinidades no violentas y relaciones igualitarias en los centros escolares, culturales y deportivos incluyendo a los generadores de violencia" del PIPASEVM, asignada a la SEP, en términos de las acciones realizadas por la secretaría para dar cumplimiento, los indicadores relacionados, evaluación de las acciones y en general cualquier documento que pueda resultar relevante en este marco. | Revoca                   |
| 24. | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 8240/17 | Secretaría de Salud                  | Información relacionada con la aplicación de la NOM-046-SSA2- 2005 (NOM-046) a partir de su modificación publicada el 24 de marzo de 2016 hasta la fecha de presentación de esta solicitud: 1. Instituciones, hospitales, clínicas, centros médicos o cualquier otra institución de salud pública del sistema nacional de salud, que prestan el servicio de Interrupción voluntaria del embarazo. De igual forma solicito se me especifique: Nombre del hospital, dirección y datos de       | Revoca                   |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|--|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>contacto, nombre del encargado o director. 2. El número y la estadística precisa de procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo solicitadas y practicadas y el método utilizado en cada una de las instituciones, hospitales, clínicas, centros médicos o cualquier otra institución de salud pública adscritas al Gobierno Federal, desde la modificación de la NOM-046-SSA2-2005, publicada del 24 de marzo de 2016 hasta la fecha de presentación de esta solicitud. Versión digital copia de la base de datos o sistema informático en donde se integre, sistematice y clasifique en versión pública la información antes solicitada. 3. Número y estadística precisa de procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo solicitadas y practicadas y el método utilizado en cada una de las instituciones, hospitales, clínicas, centros médicos o cualquier otra institución de salud pública del Sistema Nacional de Salud, desde la modificación de la NOM- 046-SSA2-2005, de 24 de marzo de 2016 hasta la fecha de presentación de esta solicitud. Versión digital copia de la base de datos o sistema informático en donde se integre, sistematice y clasifique en versión pública la información antes solicitada. 4. Totalidad de procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo realizados durante ese periodo de tiempo en cada una de las instituciones, hospitales, clínicas, centros médicos o cualquier otra institución de salud pública adscritas al</p> |                          |

| No.        | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado     | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|------------|--|-------------|---------------------|---|--------------------------|
|            |  |             |                     | <p>Gobierno Federal, cuántos corresponden en específico a mujeres menores de 12 años; cuál fue la valoración jurídica realizada para otorgar el servicio, quien firma el consentimiento informado y el método utilizado para realizar la interrupción. Documento oficial, sistema informático o medio de recopilación en donde se sistematice y contenga la información solicitada. 5. Totalidad de procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo realizados durante ese periodo de tiempo en cada una de las instituciones, hospitales, clínicas, centros médicos o cualquier otra institución de salud pública adscritas al Sistema Nacional de Salud, cuántos corresponden en específico a mujeres menores de 12 años; cuál fue la valoración jurídica realizada para otorgar el servicio, quien firma el consentimiento informado y el método utilizado para realizar la interrupción. Documento oficial, sistema informático o medio de recopilación con la cual se da respuesta a esta pregunta [...] 17. Por cada una de las preguntas anteriores, para el caso de que el sujeto obligado considere que no cuenta con las atribuciones ni se encuentra obligado a contar con esa información, sea indicado el fundamento legal y la motivación correspondiente...</p> |                          |
| <b>25.</b> | Ponencia del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas | RRA 1361/18 | Secretaría de Salud | Número de citologías cervicales realizadas en mujeres de 25 a 65 años del 2005 al 2016 de primera vez.  | Modifica                 |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|--|---|--------------------------|
|     |  |             |  | Número de citologías cervicales realizadas en mujeres de 24 a 65 años del 2005 al 2016 de seguimiento.  |                          |
| 26. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RDA 5216/14 | Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, antes Secretaría de la Reforma Agraria | Número y beneficiarias en el estado de Jalisco de los programas que fortalecen las capacidades de las mujeres para la organización y gestión de proyectos ambientales, para generar habilidades y conocimiento sobre opciones de desarrollo productivo, aprovechado de manera sustentable los recursos naturales, y prácticas que contribuyen a la igualdad y no discriminación hacia las mujeres.  | Revoca                   |
| 27. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RDA 3924/15 | Secretaría de Gobernación (incluye la entonces Secretaría de Seguridad Pública)                | Número de homicidios dolosos en contra de mujeres a partir de enero de 2006 a diciembre de 2012.  | Revoca                   |
| 28. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RDA 4575/15 | Instituto Nacional de las Mujeres  | Número y nombre de los municipios en el país donde las mujeres no tienen permitido votar para elegir a sus autoridades municipales, número de funcionarias y funcionarios titulares de las dependencias de la Administración Pública Federal que se han especializado en teoría de género con recursos públicos que ejerce el Instituto Nacional de las Mujeres. Especificar de qué dependencias. Lista de los cursos de formación dirigidos al funcionariado. Cómo decidieron los temas de cada curso. Acciones de | Modificar                |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                           | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|--|--------------------------|
|     |  |             |   | seguimiento a los cursos que llevan a cabo. Transformaciones que se han logrado a partir de la implementación de estos cursos.   |                          |
| 29. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RDA 6654/15 | Instituto Mexicano del Seguro Social      | 1. Documento que dé cuenta de las acciones emprendidas en cumplimiento de las recomendaciones 19/2015, 24/2015, 25/2015, 29/2015 y 32/2015 emitidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos. 2. Documento que dé cuenta de las acciones que serán emprendidas con motivo del cumplimiento de cada una de las referidas recomendaciones. 3. Documento que dé cuenta de la etapa o estado en que se encuentra el cumplimiento general de cada una de las citadas recomendaciones.   | Modifica                 |
| 30. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RRA 5471/17 | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Número de procedimientos y/o juicios laborales que por discriminación laboral se han recibido y resuelto por la STPS del periodo de 2011 a la fecha, desagregados por categoría sospechosa (edad, sexo, salud, nacionalidad, origen, etc.) por las cuales se han realizado dichas quejas o denuncias; cuántos se han resuelto mediante laudo y cuántos mediante etapa conciliatoria; el sentido de las resoluciones emitidas por la STPS; el número de inspecciones que se han realizado por la STPS para salvaguardar el derecho a la igualdad y la no discriminación de 2011 a la fecha, en todo el país; el número de procedimientos que se | Modifica                 |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado           | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución              |
|-----|--|-------------|---------------------------|--|---------------------------------------|
| 31. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RRA 6283/17 | Secretaría de Gobernación | <p>han realizado para sancionar la vulneración del derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo, de 2011 a la fecha.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué consiste el mecanismo de alerta de género?</li> <li>2. ¿Cómo protege el mecanismo los derechos humanos de las mujeres?</li> <li>3. ¿En qué consisten las acciones gubernamentales de emergencia que implementan cuando se ha declarado la alerta?</li> <li>4. ¿Qué facultades tiene el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contras las Mujeres (SNPASEVCM)?</li> <li>5. ¿Qué acciones o programas concretos de prevención ha implementado el SNPASEVCM?</li> <li>6. ¿Qué acciones del modelo de prevención se han implementado?</li> <li>7. ¿Qué servicios se han implantado con base en los componentes del modelo de atención, previsto en el reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?</li> <li>8. ¿Qué instrumentos ha implementado el sistema de monitoreo de comportamiento violento de los individuos y de la sociedad hacia las mujeres?</li> </ol> | Confirma (con dos votos particulares) |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|---|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>9. ¿Se ha declarado alerta de género por agravio comparado? Mencionar las Entidades Federativas y el lo los ordenamientos jurídicos o políticas públicas que trasgreden los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>10. ¿Cuál es el mecanismo que se tiene que seguir para solicitar alerta de género en un Estado y/o municipio?</p> <p>11. ¿Cuántas solicitudes de declaratoria de alerta de violencia de género se han presentado desde 2008 hasta 2017?</p> <p>12. ¿Cuántas solicitudes de declaratoria de alerta de violencia de género han solicitado organismos de derechos humanos? Distinguir entre organismos nacionales e internacionales.</p> <p>13. ¿Cuántas solicitudes de declaratoria de alerta de violencia de género se han presentado por organizaciones de la sociedad civil?</p> <p>14. ¿Qué criterios se utilizan para elegir a los representantes del Instituto Nacional de las Mujeres, de la Comisión Nacional, Comisión Nacional de Derechos Humanos y del mecanismo para el adelanto de las mujeres?</p> <p>15. ¿Qué instituciones académicas o de investigación especializada en violencia contra las mujeres han participado en los grupos de trabajo que se forman</p> |                          |

| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado                           | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|--|--------------------------|
|     |  |             |   | para el estudio de la situación de violencia en cada territorio sobre el que se ha señalado que existe violación de derechos humanos de las mujeres? ...   |                          |
| 32. | Ponencia de la Comisionada María Patricia Kurczyn Villalobos | RRA 8313/17 | Comisión Federal de Competencia Económica | <p>¿La COFECE cuenta con las siguientes acciones de administración de su personal?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Políticas de administración de personal sin discriminación.</li> <li>2. Acciones afirmativas para el ingreso.</li> <li>3. Apoyo para guardería.</li> <li>4. Necesidades de cuidado.</li> <li>5. Certificación de igualdad laboral y no discriminación.</li> <li>6. Horario flexible.</li> <li>7. Horario compactado.</li> <li>8. Teletrabajo.</li> <li>9. Espacios exclusivos para lactancia.</li> <li>10. Licencias de paternidad / adopción.</li> </ol> | Sobreseer                |
| 33. | Ponencia Comisionado Joel Salas Suárez                       | RDA 2412/14 | Secretaría de Salud                       | Análisis presupuestal del Programa de Acción Salud Sexual y Reproductiva de Adolescentes.  | Sobresee                 |



| No. | Ponencia                               | Recurso     | Sujeto Obligado                                   | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|---|--------------------------|
| 34. | Ponencia Comisionado Joel Salas Suárez | RDA 3854/14 | Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales | Proyecto apoyado por parte de SEMARNAT en la vertiente de subsidios a OSC. 15 Bienes Comunales El Bosque El Bosque Chiapas Asociación de Silvicultores Montañas y Bosques de Chiapas. Estrategia para el Desarrollo de Alternativas Productivas Sustentables con Equidad de Género en la Región del Norte de Chiapas. Implementar una estrategia de desarrollo de alternativas productivas con fundamento en la incubación de microempresas de mujeres y jóvenes vinculadas a estrategias de aprovechamiento sustentable, restauración y conservación de los recursos naturales en comunidades con fuerte rezago social, pobreza y hambre. 22 8 30 Tzotzil \$225,000.00 \$525,000.00 \$750,000.00 | Sobresee                 |
| 35. | Ponencia Comisionado Joel Salas Suárez | RDA 5131/15 | Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo    | En qué consiste la diferencia de los asuntos laborales que atiende la Dirección de Representación Jurídica de Mujeres Trabajadoras, respecto a la de los asuntos de los hombres, es decir como el procedimiento laboral se puede dividir por género.  | Modifica                 |
| 36. | Ponencia Comisionado Joel Salas Suárez | RDA 6447/15 | Instituto Nacional de las Mujeres                 | Qué acciones, actividades y gestiones ha efectuado hasta la fecha para dar cumplimiento a la línea de acción 2.5.7 consistente en Impulsar la creación de un sistema de Defensoría Pública, para seguimiento de tratados y convenciones internacionales de la mujer de la estrategia 2.5. titulada "Garantizar la justicia efectiva, sensible al género con debida diligencia, sin  | Confirma                 |

| No. | Ponencia                                  | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|---|-------------|--|---|--------------------------|
| 37. | Ponencia Comisionado<br>Joel Salas Suárez | RRA 0721/17 | Comité Nacional<br>para el Desarrollo<br>Sustentable de la<br>Caña de Azúcar | <p>discriminación a mujeres y niñas” del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018 publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 30 de agosto de 2013. Solicito las fechas de cada acción realizada y el presupuesto asignado y costo de cada una de ellas efectuado.</p> <p>1. El año en el que esta dependencia inició estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones. 2. Los documentos, o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etcétera), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 4. El listado de acciones que en materia de comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de</p> | Modifica                 |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|---|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 5. El listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichas evaluaciones o análisis. 8. El listado de las acciones o programas en cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 9. Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la</p> |                          |

| No. | Ponencia                                  | Recurso     | Sujeto Obligado             | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución                                |
|-----|---|-------------|-----------------------------|---|---|
| 38. | Ponencia Comisionado<br>Joel Salas Suárez | RRA 1071/17 | Colegio de<br>Postgraduados | <p>incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.</p> <p>1. El año en el que esta dependencia inició estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones. 2. Los documentos, o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etcétera), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 4. El listado de acciones que en materia de comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 5. El listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia</p> | Sobresee el recurso de revisión y modifica la respuesta |

| No. | Ponencia | Recurso | Sujeto Obligado | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|----------|---------|-----------------|--|--------------------------|
|     |          |         |                 | <p>o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichas evaluaciones o análisis. 8. El listado de las acciones o programas en cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016. 9. Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.</p> |                          |

| No. | Ponencia                                  | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|---|-------------|--|--|--------------------------|
| 39. | Ponencia Comisionado<br>Joel Salas Suárez | RRA 2961/17 | Instituto de<br>Seguridad Social<br>para las Fuerzas<br>Armadas<br>Mexicanas | Explicar si existe algún motivo, causa o razón constitucional, legal, reglamentaria o disciplinaria formal, por escrito donde se especifique o se indique que las canonjías de algunos grados de militares causahabientes: como trato preferencial en los sistemas de salud, poner personal militar a disposición de familias y casas propias, acceso a los campos militares sin restricción sean extensivas a sus derechohabientes de militares de menor jerarquía. Así como que sea el deber inherente, sin informar de por medio, de conocer a las familias de mencionados militares de mayo rango. En caso de no existir ningún motivo, causa o razón constitucional, reglamentaria o disciplinaria formal, por escrito: mencionar los mecanismos en que los militares de menor jerarquía puedan hacer valer los derechos a la igualdad y no discriminar de sus derechohabientes ante los militares de mayo grado. | Sobresee                 |
| 40. | Ponencia Comisionado<br>Joel Salas Suárez | RRA 8547/17 | Secretaría del<br>Trabajo y Previsión<br>Social                              | Respecto de la solicitud directa respecto del Convenio sobre la discriminación núm. 111, adopción: 2007, publicación: 97 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adopción 2008, publicación 98 reunión CIT 2009 y adopción: 2010, publicación 100ª reunión CIT (2011) en el que la OIT señala: La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando informaciones sobre las actividades de formación para inspectores del trabajo y sobre las inspecciones   | Revoca                   |

| No. | Ponencia                               | Recurso     | Sujeto Obligado                         | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|--|--------------------------|
|     |  |             |   | <p>desarrolladas con relación a la discriminación y sus resultados incluyendo las zonas francas de exportación. Solicita también que proporcione copia de material de formación o sensibilización producido con relación a la discriminación. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre los casos constatados de violaciones al derecho de no discriminación en el lugar de trabajo y que informe en particular sobre la capacitación brindada a los inspectores de trabajo acerca de la discriminación en el empleo. Proporcionar información sobre el seguimiento a dichos requerimientos internacionales, indicando los resultados precisos a dichos rubros, por ejemplo, indicar las inspecciones desarrolladas con relación a la discriminación y sus resultados así como los procedimientos que se han instaurado para sancionar dichas vulneraciones. Adicionalmente, de ser posible proporcionar la respuesta o contestación que se le hubiere proporcionado a dicho organismo o si no se le ha dado respuesta también comentarlo y la razón.</p> |                          |
| 41. | Ponencia Comisionado Joel Salas Suárez | RRA 0322/18 | Universidad Nacional Autónoma de México | <p>¿Cuál era la vía para denunciar acoso sexual en la Facultad de Derecho, campus ciudad universitaria, en el año 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016? ¿Cuál es la vía para denunciar acoso sexual en la Facultad de Derecho, campus ciudad universitaria, actualmente? ¿Qué autoridad conoce de estas denuncias? ¿Cuáles</p>  | Confirma                 |

| No. | Ponencia  | Recurso     | Sujeto Obligado  | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|---|-------------|--|--|--------------------------|
|     |   |             |  | <p>son las medidas, programas o protocolos que ha implementado la Facultad de Derecho, campus ciudad universitaria, para evitar el acoso sexual durante las últimas dos gestiones?, es decir, a partir del año 2011 a la fecha. (Registro de cada gestión, datos por separado) ¿Qué conductas han sido denunciadas como acoso sexual? ¿Actualmente, hay un protocolo para atender las denuncias por acoso sexual con perspectiva de género? De ser así, ¿a partir de qué año se implementó? Registro de denuncias por acoso sexual en la facultad de Derecho, campus ciudad universitaria, por año. A partir del año 2011 a la fecha. De esas denuncias, ¿cuántas han sido presentadas por estudiantes mujeres y cuántas han sido presentadas por estudiantes hombres? Número de denuncias que han procedido a partir del año 2011 a la fecha. Número de denuncias que han sido sobreseídas a partir del año 2011 a la fecha. De los casos que han procedido, ¿cuál fue la sanción para las personas que cometieron acoso sexual? Número de bajas definitivas de maestros y/o maestras en la Facultad de Derecho, por acoso sexual a partir del año 2011 a la fecha.</p> |                          |
| 42. | Ponencia del Comisionado Oscar Mauricio Guerra Ford | RRD 0227/17 | Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación | Cancelación del nombre de la persona solicitante o la desvinculación del mismo de una sentencia pública, debido a que ésta ha generado actos discriminatorios hacia su persona al buscar oportunidades laborales.  | Revoca                   |



| No. | Ponencia   | Recurso     | Sujeto Obligado   | Tema (síntesis de la solicitud)  | Sentido de la Resolución |
|-----|--|-------------|---|--|--------------------------|
| 43. | Ponencia del Comisionado Oscar Mauricio Guerra Ford      | RRA 0967/18 | Instituto Nacional de las Mujeres   | Información sobre Programas aplicados dentro del periodo de 2013 al 2017 a cargo de la dependencia INMUJERES, con un desglose de presupuesto total ejercido y personas beneficiadas en las colonias del estado de Colima.  | Confirmar                |
| 44. | Ponencia del Comisionado Oscar Mauricio Guerra Ford      | RRA 0797/18 | Secretaría de Gobernación – Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres | Documento que contiene todos los informes de los ejecutivos estatales, relativos a las alertas de género. Se trata de los informes de las actividades que realizan los gobiernos estatales en respuesta a las recomendaciones que hace el grupo de trabajo de cada alerta de género  | Sobreseer                |
| 45. | Ponencia del Comisionado Rosendoevgueni Monterrey Chepov | RRA 7446/17 | Universidad Nacional Autónoma de México   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cantidad de casos presentados, abiertos, en curso y cerrados, relativos a denuncias de acoso sexual, presentadas por varones en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2015 y el 30 de agosto de 2017.</li> <li>2. Informe de resultados de la aplicación del Protocolo de Atención de Casos de Violencia de Género presentado en agosto de 2017.</li> <li>3. Las versiones públicas de todos los expedientes relativos a denuncias presentadas por acoso sexual, en el marco de dicho protocolo, desde el momento de su publicación y hasta el 30 de agosto de 2017.</li> </ol> | Modifica                 |

| No. | Ponencia  | Recurso     | Sujeto Obligado                                  | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|---|-------------|--|---|--------------------------|
| 46. | Ponencia del Comisionado Rosendoevgueni Monterrey Chepov                                  | RRA 2672/17 | Instituto Nacional de las Mujeres                | Información sobre cuál es el presupuesto que se le otorga a las investigaciones sobre feminicidios y discriminación hacia las mujeres.  | Confirma                 |
| 47. | Ponencia del Comisionado Carlos Alberto Bonnin Erales<br>(antes Ximena Puente de la Mora) | RRA 7048/17 | Partido del Trabajo                              | Acciones institucionales que se están implementado para detectar, investigar, atender, sancionar y erradicar la violencia política de género al interior del partido. Número de personas capacitadas en materia de violencia política de género al interior de su partido, especificar nombre y número de cursos. Número de mujeres militantes en Oaxaca. Directorio (al menos nombre y correo electrónico) de las mujeres que actualmente ocupan un cargo en Oaxaca de su partido. Número de denuncias presentadas ante el partido local, de violencia política de género en el Estado de Oaxaca. Información sobre cómo se han resuelto los casos de violencia política de género al interior de su partido (por ejemplo, número de casos atendidos y sancionados). | Revoca                   |
| 48. | Ponencia Comisionada Blanca Lilia Ibarra Cadena<br>(antes Areli Cano Guadiana)            | RDA 6379/15 | Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación | Bases de datos sobre denuncias relacionadas con discriminación hacia mujeres y hombres transexuales, travestis o transgéneros.  | Sobresee                 |

| No. | Ponencia  | Recurso     | Sujeto Obligado   | Tema (síntesis de la solicitud)   | Sentido de la Resolución |
|-----|---|-------------|---|---|--------------------------|
| 49. | Ponencia Comisionada<br>Blanca Lilia Ibarra<br>Cadena<br><br>(antes Areli Cano<br>Guadiana) | RRA 3509/17 | Secretaría de<br>Relaciones<br>Exteriores   | Gestiones, documentos y evidencias para la sustentación del IX Informe del Gobierno Mexicano ante el Comité de Expertas de la CEDAW.  | Modifica                 |
| 50. | Ponencia Comisionada<br>Blanca Lilia Ibarra<br>Cadena<br><br>(antes Areli Cano<br>Guadiana) | RRA 0226/17 | Partido<br>Revolucionario<br>Institucional  | Normatividad, acciones afirmativas, comités y estadísticas relativas a derechos laborales y político-electorales de personas LGBTTTIQ   | Modifica                 |
| 51. | Ponencia Comisionada<br>Blanca Lilia Ibarra<br>Cadena<br><br>(antes Areli Cano<br>Guadiana) | RRA 4650/17 | Secretaría de<br>Gobernación –<br>Comisión Nacional<br>para Prevenir y<br>Erradicar la<br>Violencia Contra<br>las Mujeres | Anexos del informe de cumplimiento y conclusiones del grupo de trabajo para atender la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el estado de Tabasco. | Sobresee                 |

Para conocer más acerca de las Resoluciones emitidas por el Pleno del INAI, consultar la siguiente liga:  
<http://inicio.inai.org.mx/SitePages/ResolucionesPleno.aspx?a=QueEs>