INEGI

OIC ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Informe Anual **2024**

Unidad Especializada en la Atención de **Asuntos de Género** del OIC del INEGI

Informe Anual 2024

Unidad Especializada en la Atención de **Asuntos de Género** del OIC del INEGI

2025, **Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Estadística y Geografía**

Edificio Héroes
Boulevard José María Chávez 1913, Nivel acceso;
Fraccionamiento Prados de Villasunción 20280;
Aguascalientes, Aguascalientes, Ags; entre Avenida Siglo XXI y
Calle Abraham González, Avenida Mahatma Gandhi.

ci.inegi.org.mx
oic@inegi.org.mx

Informe Anual 2024, Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género del OIC del INEGI

“**Transformamos denuncias en acciones,** velando por un entorno digno y libre de violencia para todas las personas dentro del Instituto.”

Presentación

La Unidad Especializada en la Atención a Asuntos de Género (UEAAG) del Órgano Interno de Control (OIC) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta su Informe Anual de Actividades 2024, en cumplimiento con lo previsto en el numeral 2 inciso b) del Protocolo de Actuación del Órgano Interno de Control para la atención y sanción de denuncias por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual en el INEGI y en respuesta al mandato de transparencia y rendición de cuentas ante la sociedad y el Estado.

Este informe detalla las actividades realizadas por el personal de la Unidad Especializada durante el año 2024, en atención a los objetivos establecidos en su Programa Anual de Trabajo, alineado con los compromisos institucionales en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión y de fortalecimiento de los mecanismos de control interno. Además, se presenta información de las denuncias atendidas por la Unidad, desagregada por sexo y edad de las personas denunciante y denunciada, puesto de la persona denunciada, entidad y tipo de contratación. Retos y desafíos en materia de prevención y atención de denuncias, así como sanción y recomendaciones, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de la función pública.

Los resultados expuestos en este informe son una muestra del compromiso de la UEAAG con la igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como con la mejora continua y la promoción de una cultura institucional inclusiva, transparente y responsable, en concordancia con los principios y valores que rigen el quehacer institucional.

Lic. Abigail Cervantes Montañez
Responsable de la Unidad Especializada
en la Atención a Asuntos de Género

Índice

05 Presentación

07 Introducción

12 Denuncias presentadas ante la UEAAG

13 a. Denuncias recibidas en la UEAAG

13 b. Estatus de las denuncias presentadas

13 c. Tipo de conductas denunciadas

15 d. Ámbito de ocurrencia

16 e. Relación por sexo y edad de la presunta víctima y de la persona denunciada

21 f. Cargo de las personas denunciadas

22 g. Medidas de protección emitidas por personal del Instituto

23 h. Tipo de contratación de la persona denunciada

24 i. Estado actual del expediente

25 j. Tipo de violencia advertida

27 Otras actividades

27 Retos y desafíos

30 Recomendaciones

Introducción

El hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS) son formas de violencia que afectan la vida de todas las personas, en especial de las mujeres, constituyen violaciones a los derechos humanos y representan un obstáculo para la igualdad sustantiva toda vez que afectan de manera desproporcionada a las mujeres por razones de género.

En 2018, el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", en sus observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, recomendó al Estado mexicano alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y sancionados como corresponda.

Mediante la adopción de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará", el Estado mexicano condena todas las formas de violencia contra la mujer comprometiéndose al establecimiento de políticas y medidas administrativas necesarias para la prevención, sanción y erradicación de esas formas de violencia.

Asimismo el Estado mexicano ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso, que establece para los Estados parte la obligación de adoptar una estrategia integral con enfoque inclusivo e interseccional que aborde las causas subyacentes y factores de discriminación y combata estas conductas mediante la promoción de una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la dignidad de las personas, el establecimiento de medidas para prevenir y combatir estas conductas, el establecimiento de recursos, mecanismos de reparación y medidas de apoyo, así como la previsión de sanciones, entre otras. Este Convenio pone en el centro del diseño y aplicación de las acciones para la prevención y atención de los elementos que resultan indispensables, como lo son la consideración de los lugares de ocurrencia, los traslados, desplazamientos, alojamientos derivados de comisiones y comunicaciones que estén relacionadas con el desempeño del empleo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

También dicho Convenio define como presuntas víctimas a personas particulares, proveedoras de bienes o servicios, quienes se encuentran en formación, incluidas las prestadoras de servicio social, pasantes y aprendices; servidoras públicas en activo, las que causaron baja o estén jubiladas, las voluntarias; las que se encuentran en busca de empleo y postulantes a un empleo, pacientes, alumnado, entre otros. Así mismo, se busca eliminar las conductas que puedan generar revictimización, evitando que narre los hechos de manera repetida y sin justificación a diferentes personas e instancias.

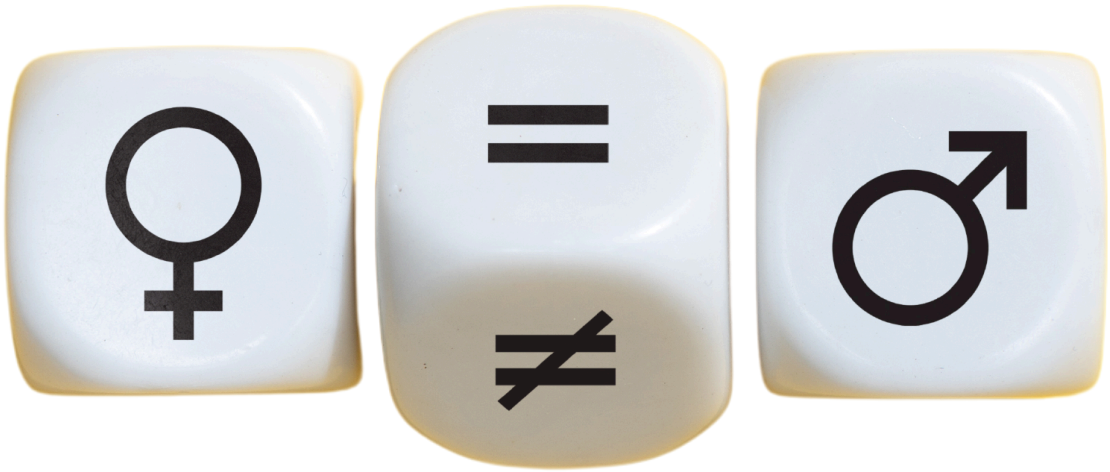
Tanto por su frecuencia como por sus efectos en el ámbito personal, familiar, laboral y comunitario, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son tipos de violencia laboral sobre los que se ha hecho mayor énfasis y se ha establecido la obligación de contar con mecanismos o procedimientos administrativos para su erradicación, prevención y sanción en los centros laborales (art. 15. LGAMVLV).

El OIC del INEGI cuenta con el Protocolo de Actuación del Órgano Interno de Control para la Atención y Sanción de Denuncias por Conductas de Violencia Física, Psicológica, Hostigamiento y Acoso Sexual en el INEGI (Protocolo), publicado en la Normateca Institucional el 9 de diciembre de 2020 con entrada en vigor el 20 de enero de 2021, el cual prevé la guía de actuación para las personas servidoras públicas del OIC del INEGI, para brindar los servicios especializados y gratuitos para la atención a las víctimas de conductas de violencia física, psicológica y sexual como el hostigamiento y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, en aras de tener como resultado un mecanismo para atender y sancionar esas conductas, y garantizar el acceso de las personas servidoras públicas del INEGI a una vida libre de violencia en el servicio público.

El Código de Ética para las personas servidores públicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Código de Ética), emitido en apego a lo establecido en los Lineamientos vigentes para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la regla de integridad novena, dispone que, las personas servidores públicos del Instituto, deberán observar las siguientes Reglas de Integridad: Comportamiento Digno: Conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso laboral o sexual, manteniendo para ello una actitud de equidad, igualdad y no discriminación, imparcialidad y respeto hacia las personas con las que tengan o guarden relación en la función pública.

En este sentido, el OIC contribuye en la erradicación de todo tipo de discriminación y coadyuva con el INEGI, en la eliminación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, y entre sus directrices de actuación se encuentra observar la aplicación del referido Protocolo.

En el Programa de Trabajo 2024 del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto (Comité), en el objetivo específico 2, relativo a: Visibilizar todo tipo de violencias en los espacios y relaciones laborales previniendo, inhibiendo y erradicando las mismas, se estableció la acción 2.1.3. Ejecutar una estrategia institucional de coordinación y colaboración entre el Comité y el OIC, en las acciones de prevención, atención, sanción, erradicación y seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Asimismo, uno de los objetivos previsto en el numeral 2 del Protocolo es:

a) Recibir e investigar denuncias por hechos relativos a conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual cometidos por personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y, en su caso, emitir sanciones en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

b) Llevar un registro de los expedientes integrados con motivo de denuncias presentadas por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual, atendidos en el Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, a fin de compartirlo con el Comité de Igualdad Género del Instituto, para fines de su competencia en materia de prevención, inhibición y erradicación de tales conductas.

Las acciones realizadas por el OIC, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando estas sean presuntas víctimas de conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el Instituto, han permitido también dar seguimiento a lo previsto en el Protocolo a diciembre de 2024, presentando los avances siguientes:

a) Constitución de la Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género (UEAAG);

b) Certificación de Personas Consejeras del OIC en:

- Certificación en el estándar de competencia EC0539: Atención Presencial de Primer Contacto a Mujeres Victimas de Violencia de Género (40 personas);
- Certificación en el estándar de competencia EC0497: Orientación Telefónica a Mujeres y Victimas de Violencia Basada en el Género (17 personas), y
- Certificación en el estándar de competencia EC0308: Capacitación Presencial a Servidoras y Servidores Públicos en y desde el Enfoque de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Nivel básico (7 personas).

c) Promoción del Protocolo en oficinas estatales, regionales y a nivel central, en aras de prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual.

d) Cooperación interinstitucional a través de la firma de un convenio de colaboración entre el OIC y la Secretaria de Salud del Estado de Aguascalientes, cuyo objetivo es: Impulsar acciones específicas en materia de atención a mujeres víctimas de violencia física, psicológica y sexual como el hostigamiento y acoso sexual adscritas al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, para brindarles servicios médicos y psicológicos especializados y gratuitos para su atención, con perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, contribuyendo a erradicar la violencia que viven dichas mujeres a fin de coadyuvar al acceso a una vida libre de violencia en el servicio público.

e) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, por el Titular del OIC, el 8 de marzo de 2024.

f) Atención por parte de la UEAAG de denuncias relacionadas con temas de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y acoso laboral en 2024.

g) Otorgamiento de atenciones de primer contacto, orientando a las presuntas víctimas respecto de las instancias independientes al OIC competentes para conocer de sobre hechos de violencia.

h) Atención a solicitudes de medidas de protección.

i) Revisión y definición a través del Titular del OIC como vocal del Comité se revisó y definió las preguntas para el Cuestionario del ambiente laboral con perspectiva de género, no discriminación e inclusión 2024, cuyos resultados darán insumos para conocer la percepción del personal del Instituto respecto de la igualdad de género, no discriminación e inclusión, a fin de optimizar la normatividad, los procesos institucionales y la convivencia de las personas servidoras públicas del INEGI.

Es de precisar que, para emitir este informe se analizó la información proporcionada por las personas denunciantes en las atenciones de primer contacto y denuncias presentadas en el OIC, correspondiente al periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024, cuya información está sujeta a las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable, por lo que datos tales como los nombres de las personas denunciantes, personas denunciadas y testigos son confidenciales; la información que se hace pública en este informe sólo es aquella que asegura la disociación de datos personales, en observancia al inciso e) del numeral 7 del Protocolo.

El Órgano Interno de Control está dotado de autonomía técnica y de gestión, que, conforme a las atribuciones, tiene las siguientes funciones:

Función de prevención:

A través de sus áreas implementa acciones para inhibir la comisión de faltas administrativas, como la revisión e integración de disposiciones jurídico-administrativas, la atención de asuntos de género, la asesoría en órganos colegiados, publicación del ABC de las denuncias y de los medios de captación con que se cuentan; campañas de comunicación; capacitación en temas de género cuando es requerido; entre otras.

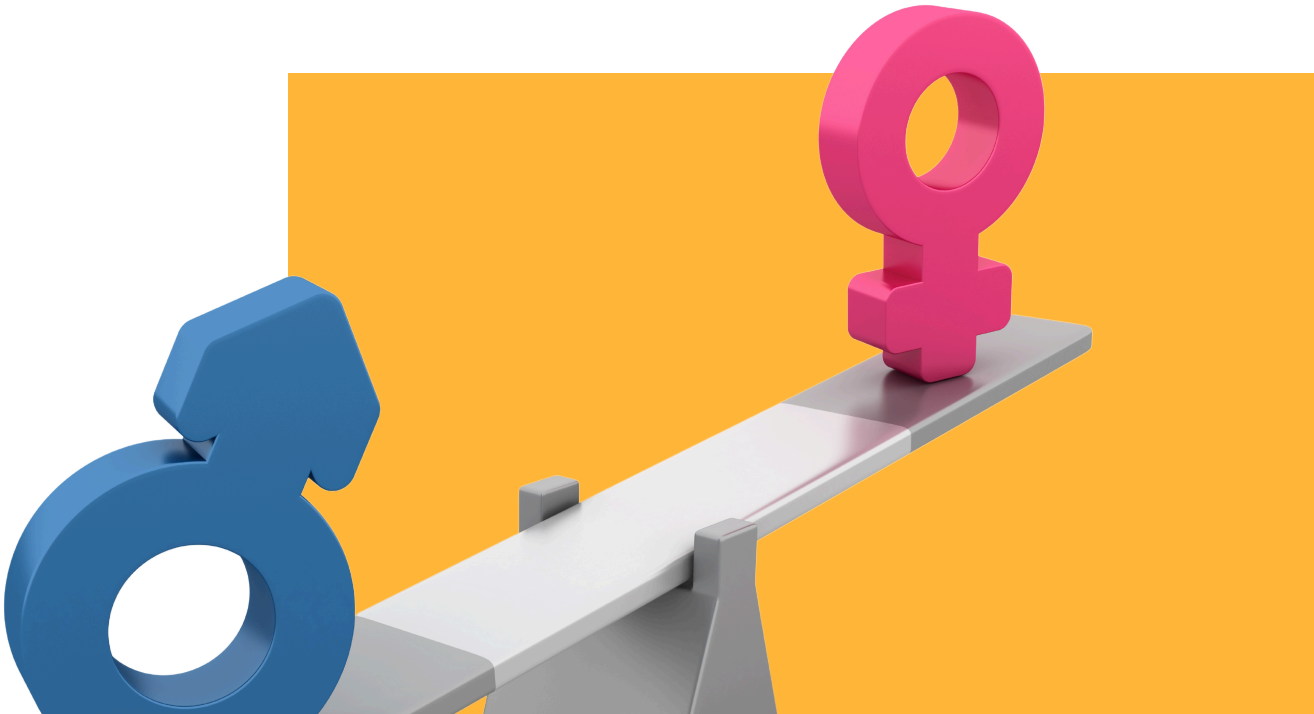
Función de investigación:

Personal del área de Denuncias, Investigaciones y Evolución Patrimonial investiga los hechos denunciados ante el OIC con la finalidad de recabar evidencia suficiente y necesaria para determinar la acreditación de alguna presunta comisión o no de faltas administrativas de las personas servidoras públicas del Instituto. De lograr dicha acreditación, emite Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa e Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA) turnando a la Autoridad Substanciadora y Resolutora el caso para que determine el inicio del procedimiento administrativo de imposición de sanciones, además en dicha área se atienden las peticiones ciudadanas (solicitudes, sugerencias, seguimientos de irregularidad y reconocimientos) relacionadas con trámites y servicios que otorga el Instituto.

El proceso de atención de las denuncias de hechos de acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación obliga a personal de la UEAAG a realizar diversas acciones, destacando: revisar que la información proporcionada por las personas denunciantes sea suficiente para su admisión y registro (circunstancias de tiempo, modo y lugar); otorgar atención de primer contacto a las personas denunciantes, en términos del Protocolo, referenciando a instancias competentes de otorgar servicios médicos y psicológicos especializados y gratuitos y referenciando a instancias diversas al OIC competentes de conocer los hechos (Fiscalías y Centros de Justicia para Mujeres), atender las solicitudes de medidas de protección para la persona denunciante, o dar vista de noticia criminal a la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), entrevistar a las personas involucradas y testigos, realizar inspecciones informáticas y oculares, solicitar dictámenes periciales psicológicos, solicitar informes, proyectar la determinación y, con base en todos los elementos disponibles, que puede consistir en Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa e Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (cuando se corrobora la falta administrativa) o Acuerdos de Improcedencia, Incompetencia, de Conclusión y Archivo, si tras el análisis no se advierte incumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Función de substanciación de procedimientos administrativos:

Su objetivo es sancionar las faltas administrativas no graves que han sido acreditadas en el procedimiento de investigación, o en su caso, turnar al Tribunal Federal de Justicia Administrativa, aquellas relativas a las faltas graves para su resolución. La labor de la Autoridad Substanciadora y Resolutora recae en el Área de Responsabilidades, quien a su vez tiene a cargo la defensa jurídica de las resoluciones del OIC ante instancias externas, la atención de inconformidades, conciliaciones, así como procedimientos de sanción a licitantes, proveedores y contratistas.



Denuncias presentadas ante la UEAAG

En este marco se muestra el acumulado de las denuncias recibidas por la UEAAG durante el ejercicio 2024, así como, las que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores, lo cual permite identificar la problemática existente al interior del Instituto respecto de la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, así como generar y fortalecer estrategias para impedir su reincidencia.



a) Denuncias recibidas en la UEAAG

155 denuncias

En 2024 la UEAAG recibió 82 denuncias relacionadas con temas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, que sumadas a las 73 que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores da un total de 155 denuncias.

b) Estatus de las denuncias presentadas

26 atenciones de primer contacto

La UEAAG brindó 26 atenciones de primer contacto a personas víctimas de violencia, referenciando a recibir atención psicológica gratuita.

cinco medidas de protección emitidas

De las denuncias recibidas, en cinco casos las personas denunciantes solicitaron medidas de protección, concediéndose favorablemente en todos los casos por parte del Instituto, en aras de salvaguardar el derecho al trato digno, derecho a una vida libre de violencia y el derecho a proteger la integridad física, psíquica y moral.

Las medidas consistieron en: cambios de lugar físico de trabajo, reubicación de edificio o cambio de adscripción; dichas medidas fueron aplicables para la persona denunciante.

Se destaca que en un caso la UAEEG comunicó noticia criminal a la Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres (FEVIMTRA), unidad adscrita a la Fiscalía General de la República que investiga los delitos federales relacionados con hechos de violencia contra la mujer y trata de personas, al advertirla posible constitución de delitos contra la mujer denunciante.

106 denuncias concluidas
- **3** con acuerdo de improcedencia
- **77** con acuerdo de conclusión y archivo
- **26** con informe de presunta responsabilidad administrativa

49 denuncias en trámite

c) Tipo de conductas denunciadas

Del universo de las 155 denuncias referidas en el inciso a) se presentan los siguientes indicadores:

•En **31 casos** (20%) las personas (26 mujeres y 5 no especificaron sexo) denunciaron hechos de **hostigamiento sexual**; en todos los casos las personas denunciadas fueron hombres (20%).

•En **35 casos** (22.5%) las personas (26 mujeres, 4 hombres y 5 no especificaron sexo) denunciaron hechos de **acoso sexual**; en 28 casos las personas denunciadas fueron hombres (18%).

•En **38 casos** (24.5%) las personas (20 mujeres, 12 hombres y 6 no especificaron sexo) denunciaron hechos de **discriminación**; en 21 casos las personas denunciadas fueron hombres (13.5%).

•En **51 casos** (32.9%) se denunciaron hechos relativos a **acoso laboral**. Para fines de interpretación y análisis de los datos se realiza un desagregado de las denuncias por acoso laboral de manera independiente al resto de las conductas.

A continuación, se muestra el desagregado de las denuncias presentadas ante la UEAAG en 2024 y aquellas que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores por conductas que vulneran el principio de respeto a los derechos humanos.

Conducta	Total de denuncias	Persona denunciante		Persona denunciada	
		Sexo	Número	Sexo	Número
Discriminación	38	Mujer	20	Mujer	12
		Hombre	12	Hombre	21
		No especificado	6	No especificado	5
Acoso sexual	35	Mujer	26	Mujer	3
		Hombre	4	Hombre	28
		No especificado	5	No especificado	4
Hostigamiento sexual	31	Mujer	26	Mujer	0
		Hombre	0	Hombre	30
		No especificado	5	No especificado	1

Por acoso laboral

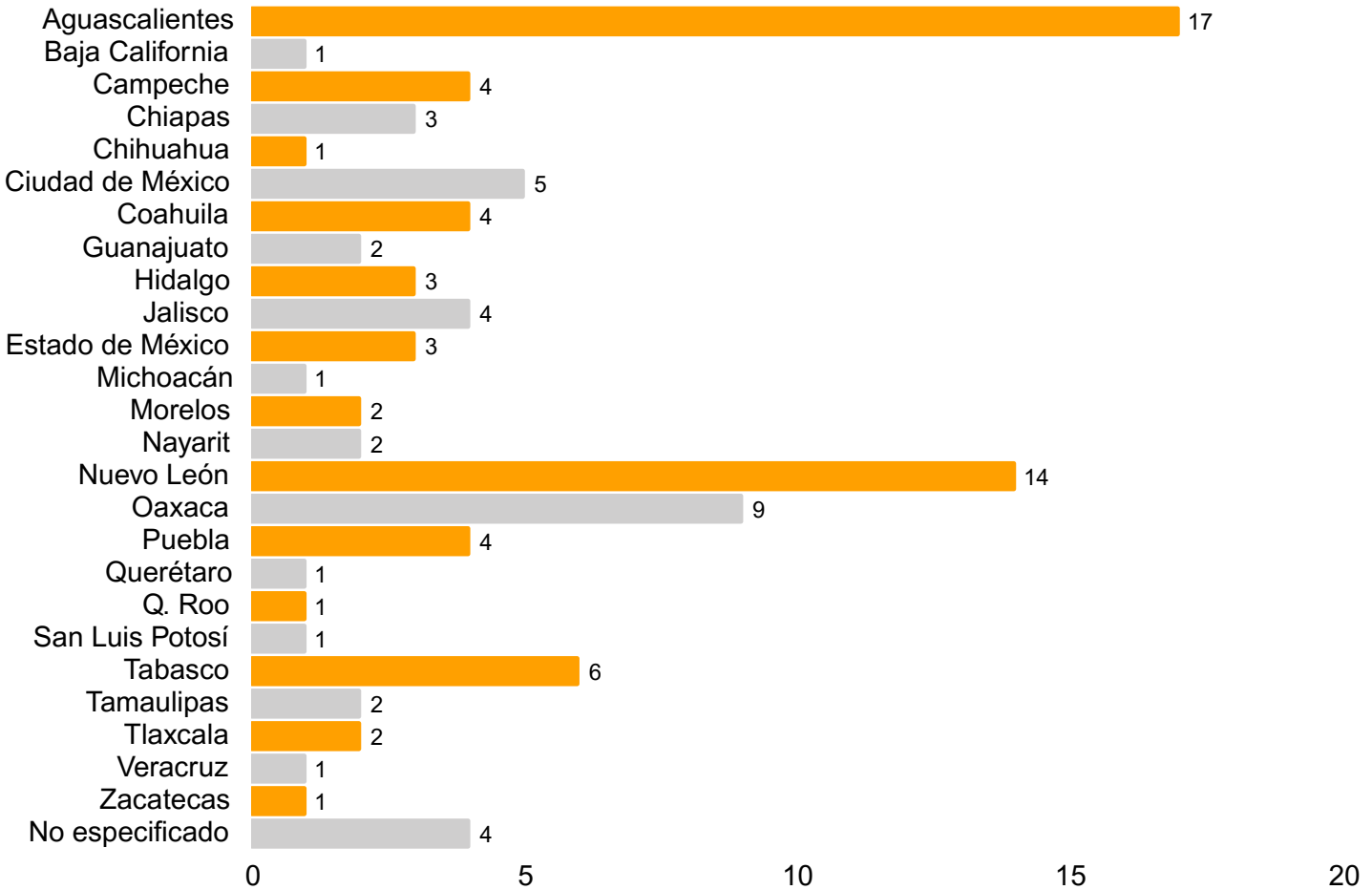
•En **51 casos** (32.9%) las personas (37 mujeres, 9 hombres y 5 no especificó sexo) denunciaron hechos de **acoso laboral**; en 27 casos las personas denunciadas fueron hombres (17.4%).

Conducta	Total de denuncias	Persona denunciante		Persona denunciada	
		Sexo	Número	Sexo	Número
Acoso Laboral	51	Mujer	37	Mujer	21
		Hombre	9	Hombre	27
		No especificado	5	No especificado	3

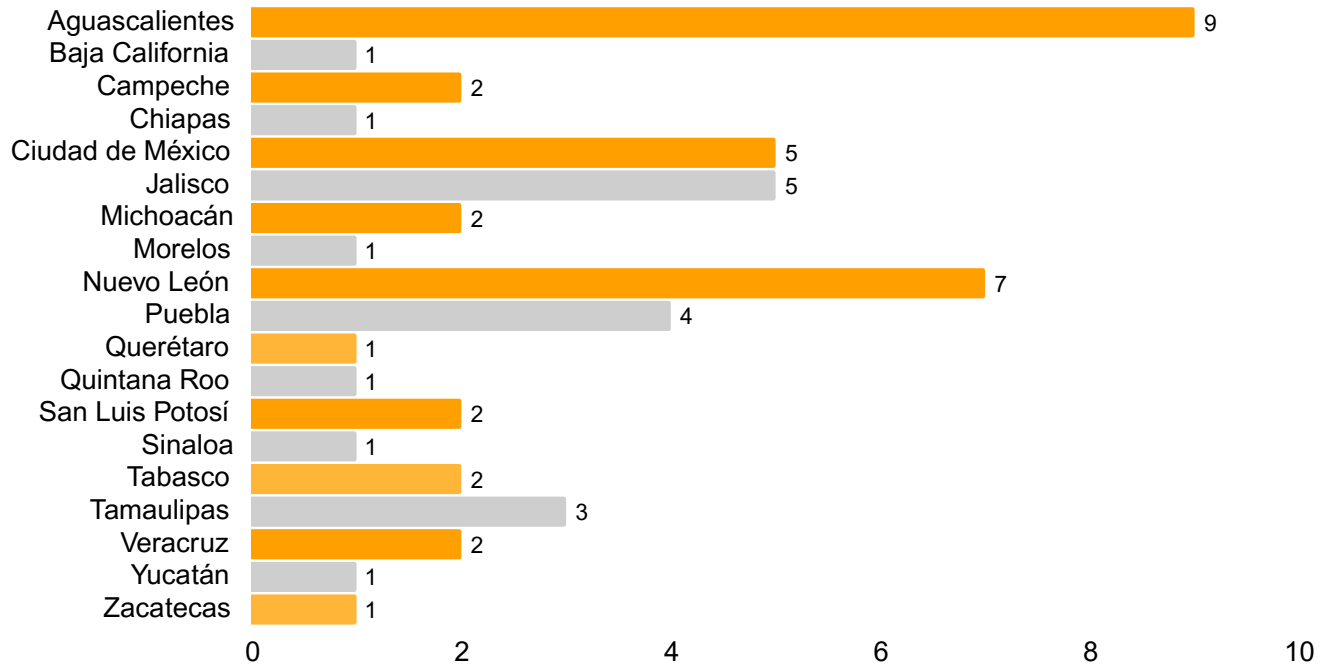
d) Ámbito de ocurrencia

De las denuncias presentadas ante la UEAAG en 2024 y aquellas que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores sobresalen los siguientes ámbitos de ocurrencia:

Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación



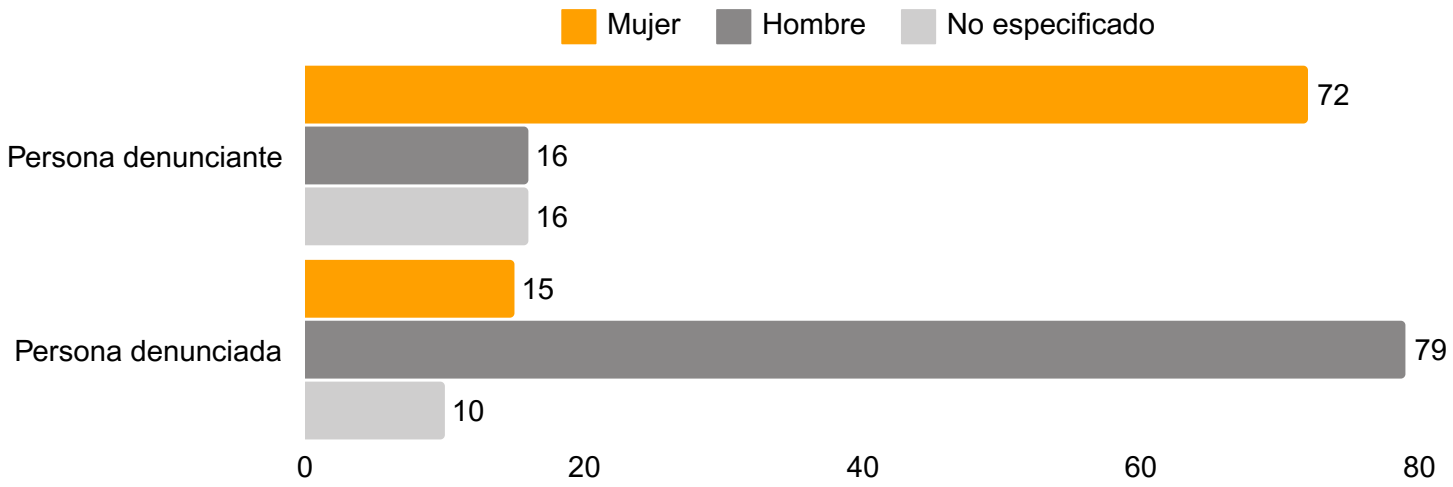
Por acoso laboral



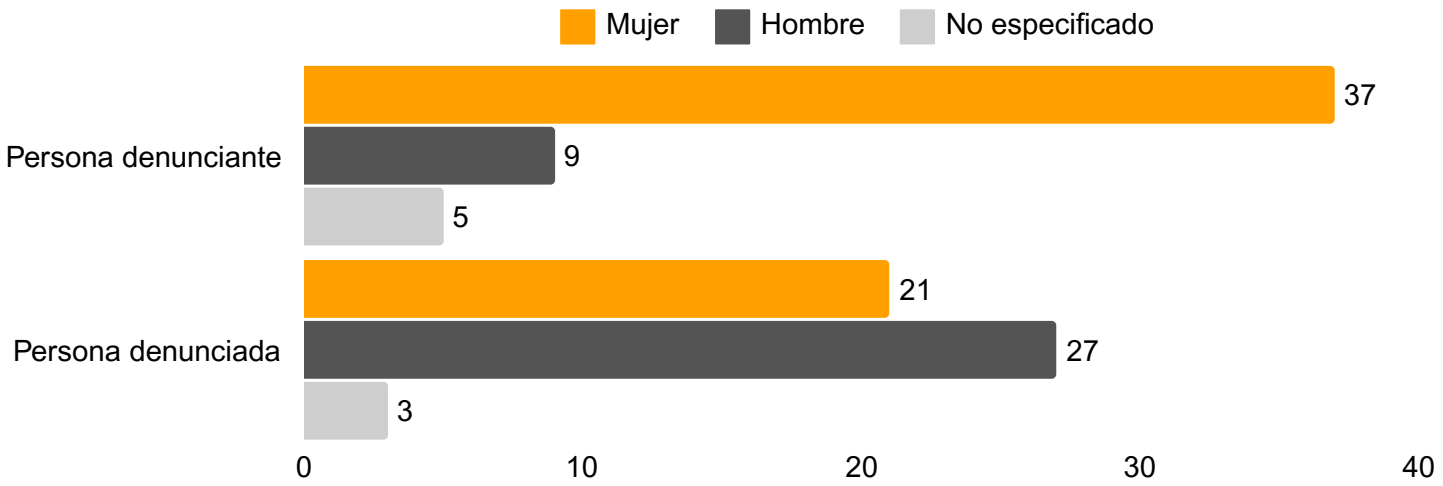
e) Relación por sexo y edad de la presunta víctima y de la persona denunciada

Por lo que hace a la relación entre el sexo de las presuntas víctimas, respecto del sexo de las personas denunciadas, se obtuvo que las personas denunciantes fueron 109 mujeres (70.3%), 25 hombres (16.1%) y 21 personas no especificaron su sexo (13.5%). En cuanto a las personas denunciadas, 106 fueron hombres (68.3%), 36 mujeres (23.2%) y en 13 casos no se especificó el sexo (8.3%).

Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

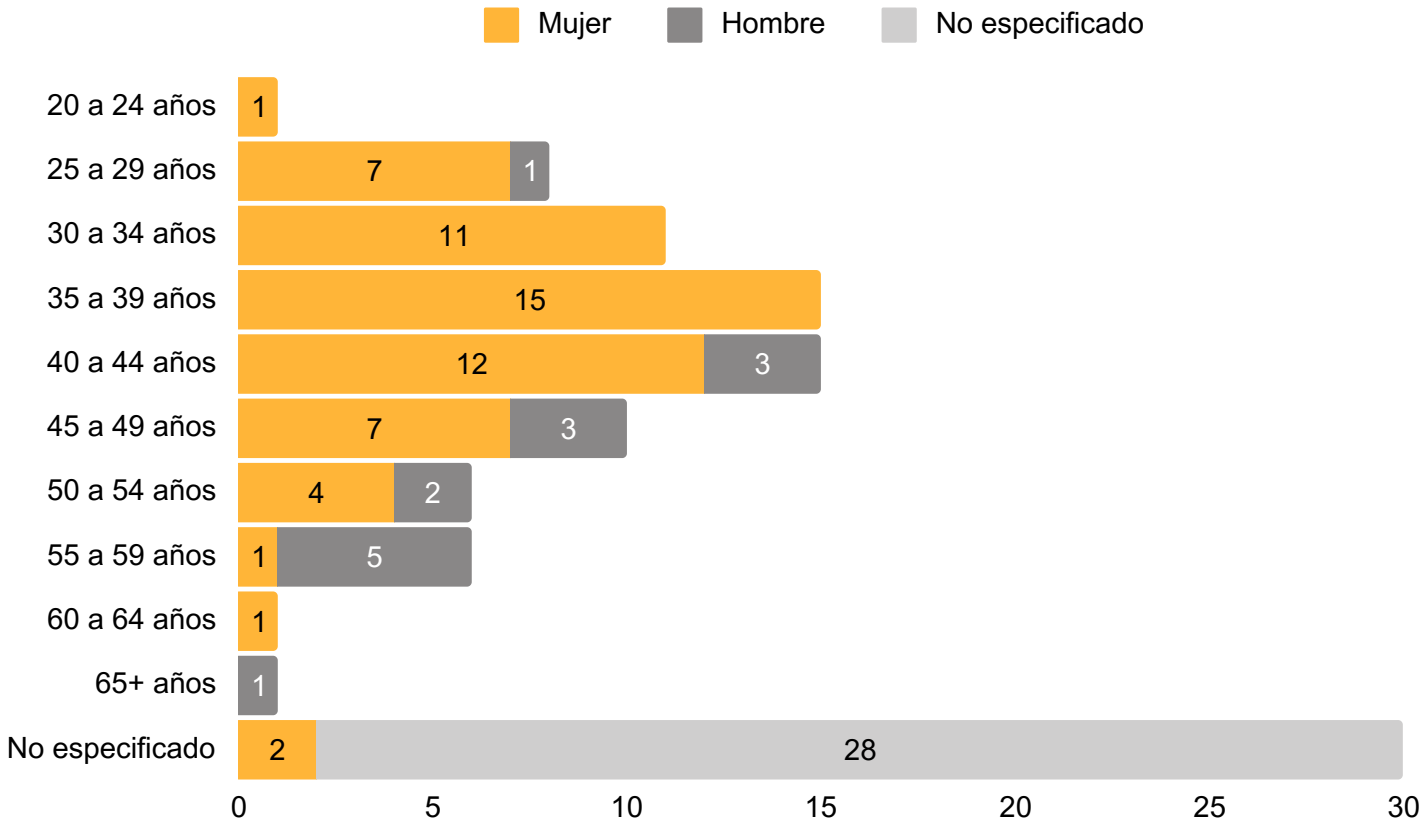


Por acoso laboral



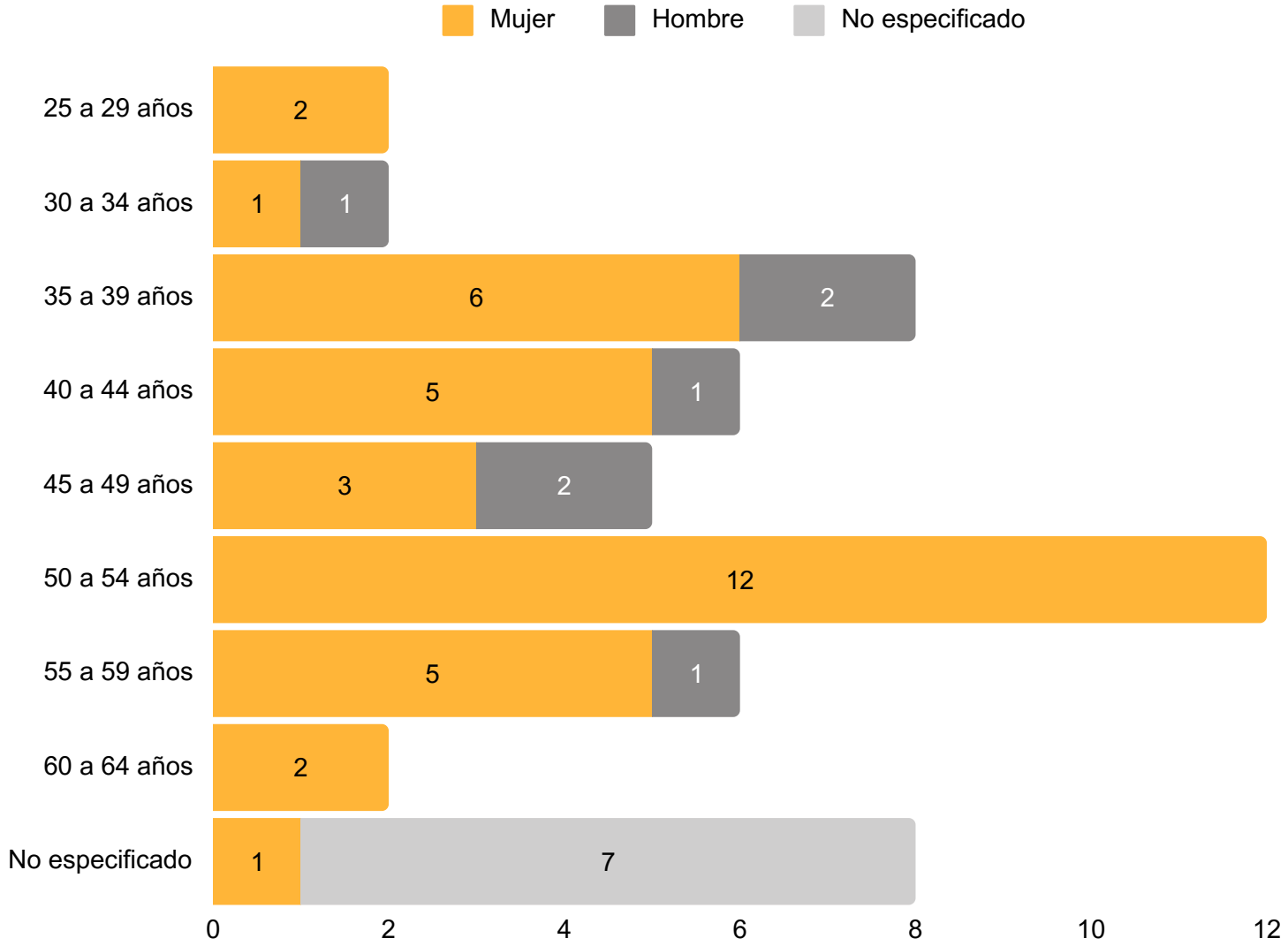
Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

En cuanto a la relación por edad y sexo de la presunta víctima sobresale un mayor número de denuncias realizadas por mujeres en los rangos de edad de 35 a 39 años (15 casos) y de 40 a 44 años (12 casos), seguido por los rangos de edad de 30 a 34 años (11 casos). Es importante mencionar que, del total de denuncias, en 30 casos la presunta víctima no especificó su edad. En la siguiente tabla se muestra el desglose de las denuncias presentadas por el rubro citado:



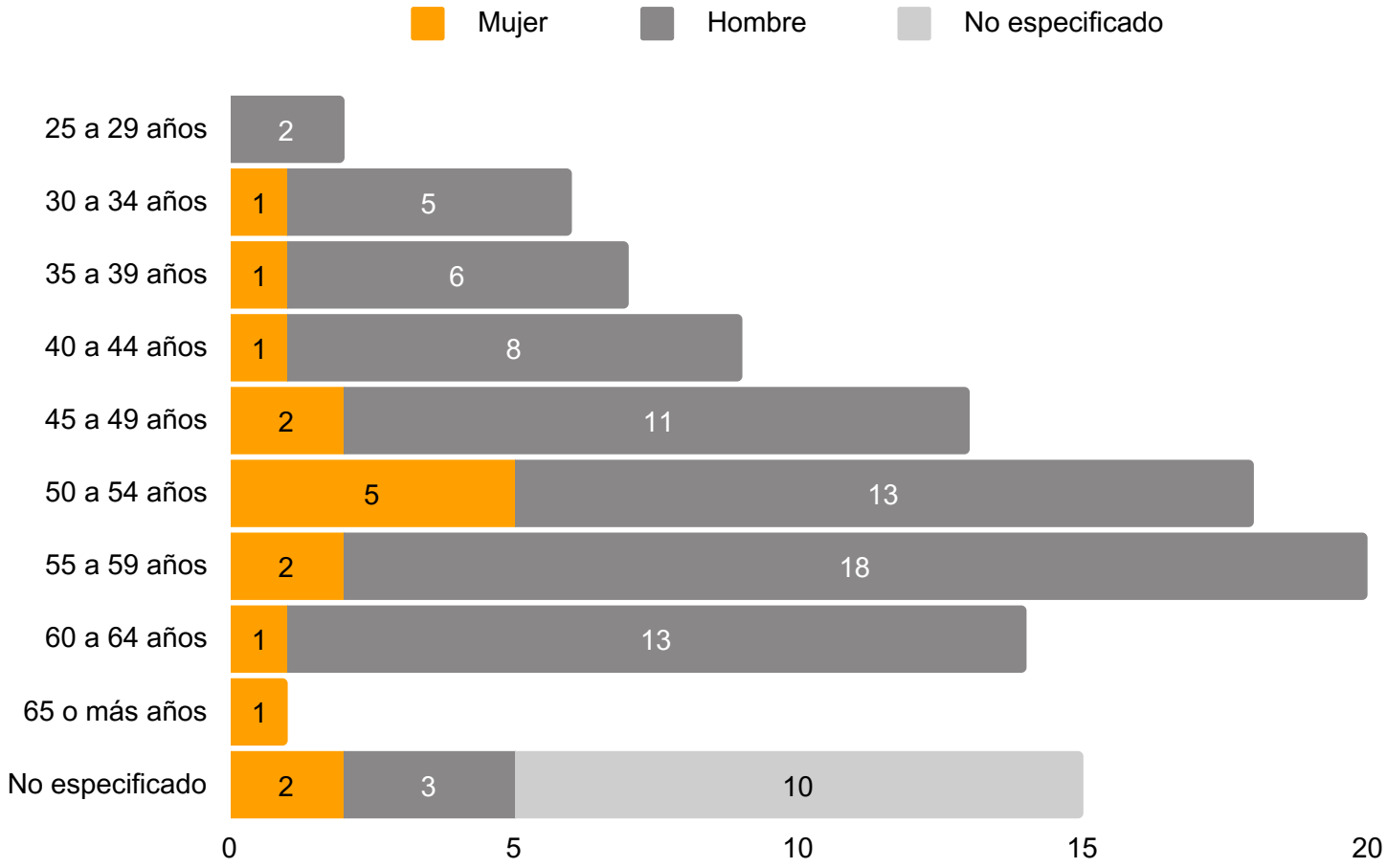
Por acoso laboral

En cuanto a la relación por edad y sexo de la presunta víctima sobresale un mayor número de denuncias realizadas por mujeres en los rangos de edad de 50 a 54 años (12 casos), seguido por los rangos de edad de 35 a 39 años (6 casos). Es importante mencionar que, del total de denuncias, en 8 casos la presunta víctima no especificó su edad. En la siguiente tabla se muestra el desglose de las denuncias presentadas por el rubro citado:



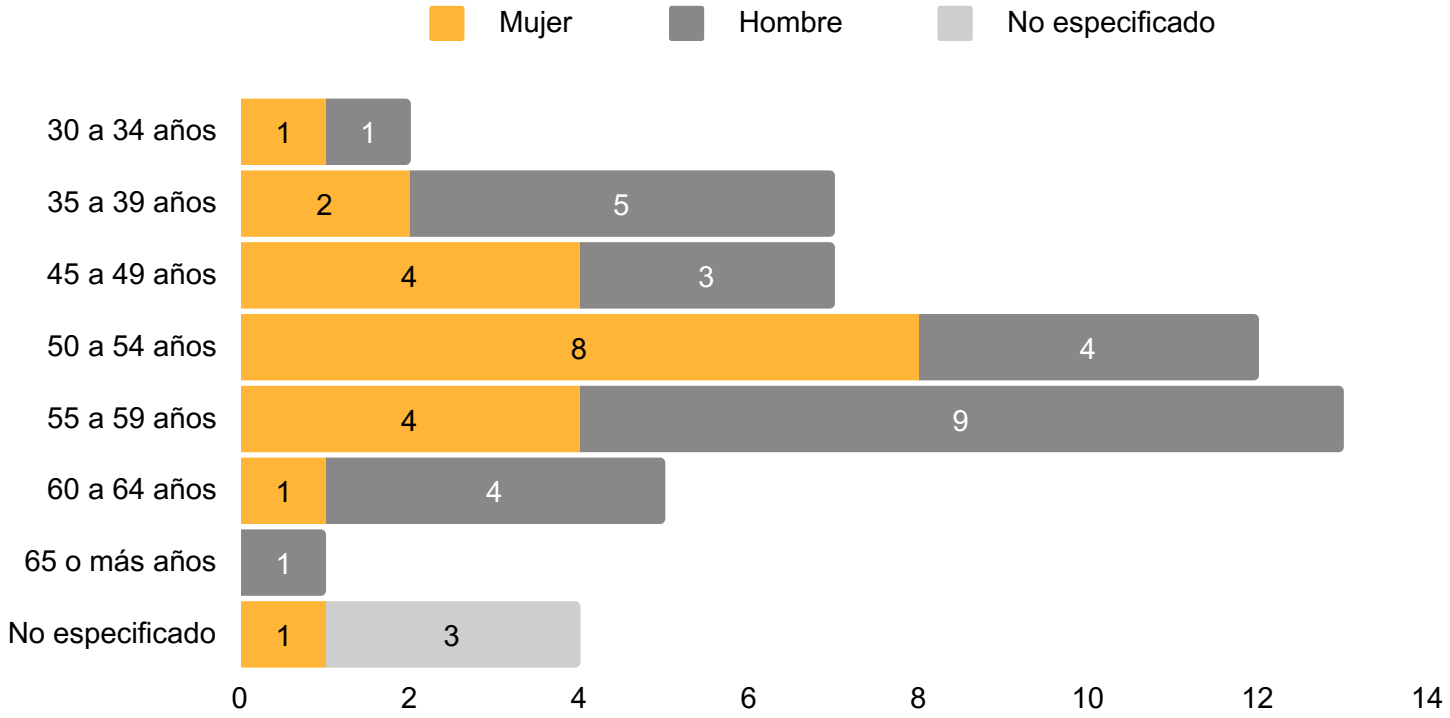
Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

Por lo que hace a la relación por edad y sexo de la persona denunciada, en 15 casos no se indicó el rango de edad de la persona denunciada. En los casos en los que se puntualizó este dato, se observó que la mayor incidencia corresponde a hombres de 55 a 59 años con 18 denuncias, de 50 a 54 y de 60 a 64 años con 13 denuncias cada rubro respectivamente. El total de los casos de desglosa a continuación:



Por acoso laboral

Por lo que hace a la relación por edad y sexo de la persona denunciada, en 4 casos no se indicó el rango de edad de la persona denunciada. En los casos en los que se puntualizó este dato, se observó que la mayor incidencia corresponde a hombres de 55 a 59 años con 9 denuncias. El total de los casos de desglosa a continuación:



Escuchar, orientar y actuar: La UEAAG trabaja para garantizar un entorno de justicia, respeto e igualdad en el Instituto.



f) Cargo de las personas denunciadas

De las 155 denuncias atendidas, en 136 se conoció el cargo de la persona denunciada y en 19 no se obtuvieron los datos.

En las siguientes tablas se indica el listado de los cargos que ostentan las personas denunciadas:

Por Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación

Cargo de la persona denunciada	Total
Sin especificar	15
Subdirección de Área	17
Coordinación u homólogo(a)	15
Jefatura u homólogo(a)	14
Dirección de Área u homólogo(a)	14
Enlace u homólogo(a)	8
Entrevistador(a)	6
Oficialía u homólogo(a)	3
Instructor(a)	3
Censor(a)	3
Analista Superior	2
Especialista	2
Supervisor(a)	2

Por acoso laboral

Cargo de la persona denunciada	Total
Jefatura u homólogo(a)	15
Dirección de Área u homólogo(a)	9
Subdirección de Área	7
Enlace u homólogo(a)	5
Coordinación u homólogo(a)	4
Sin especificar	4
Oficialía u homólogo(a)	3
Especialista	1
Técnico(a)	1
Censor(a)	1
Analista	1

g) Medidas de protección emitidas por personal del Instituto

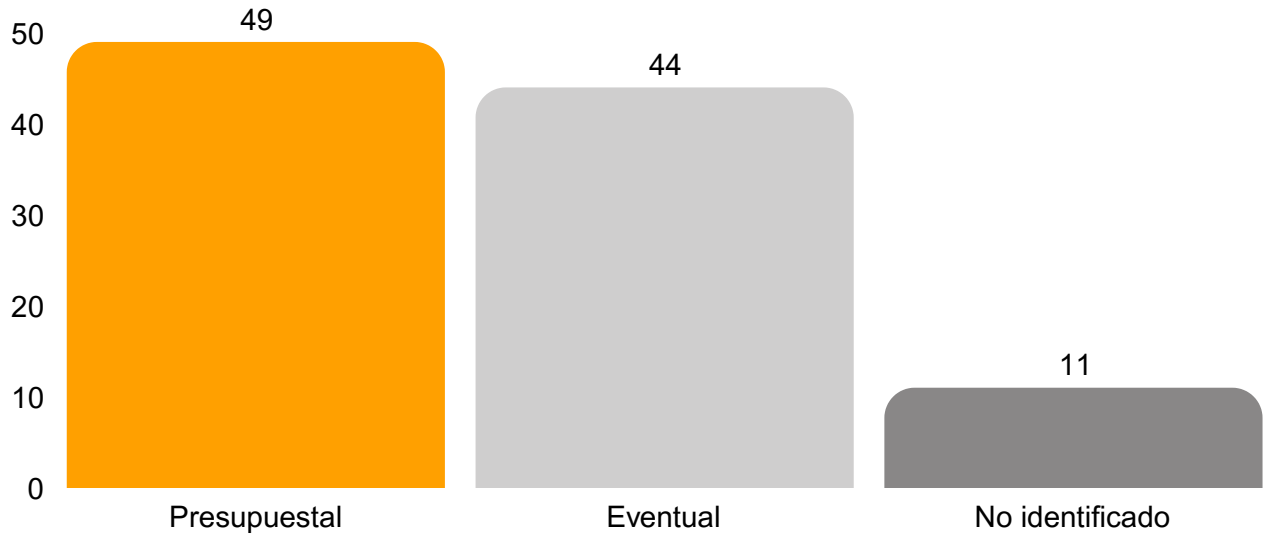
De conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 64 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas denunciantes y testigos, podrán solicitar medidas de protección, y el ente público (Instituto) habrá de emitir aquellas que considere razonables (en atención a la naturaleza de los hechos denunciados, en aras de evitar la revictimización o la repetición del daño, garantizar el derecho al trato digno y la no violencia y/o promover la igualdad y la no discriminación, entre otras).

De las denuncias recibidas en la UEAAG en 2024, en 5 de los 82 casos (6%) se solicitaron medidas de protección.

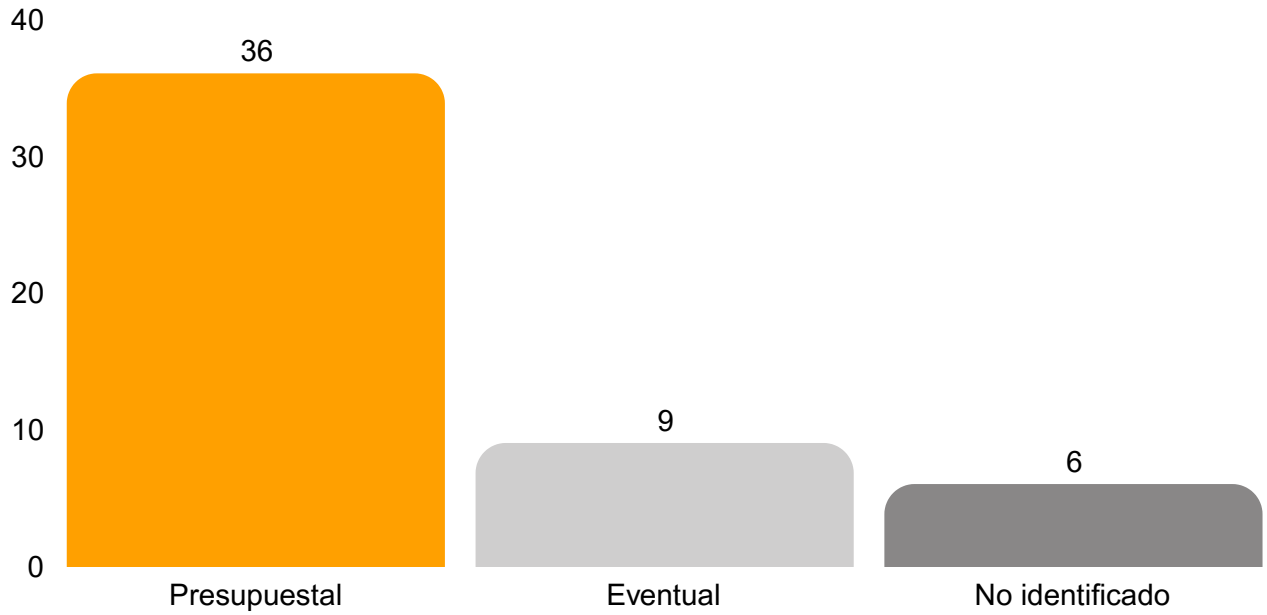
h) Tipo de contratación de la persona denunciada

En cuanto a la relación por tipo de contratación de la persona denunciada sobresale un mayor número de denuncias realizadas contra personal con una contratación de tipo presupuestal con 85 denuncias (54.8%). Mientras que se tiene registro de 53 (34.1%) denuncias presentadas hacia personal por contratación eventual. En 17 casos (10.9%) no se identificó el tipo de contratación.

Por Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación



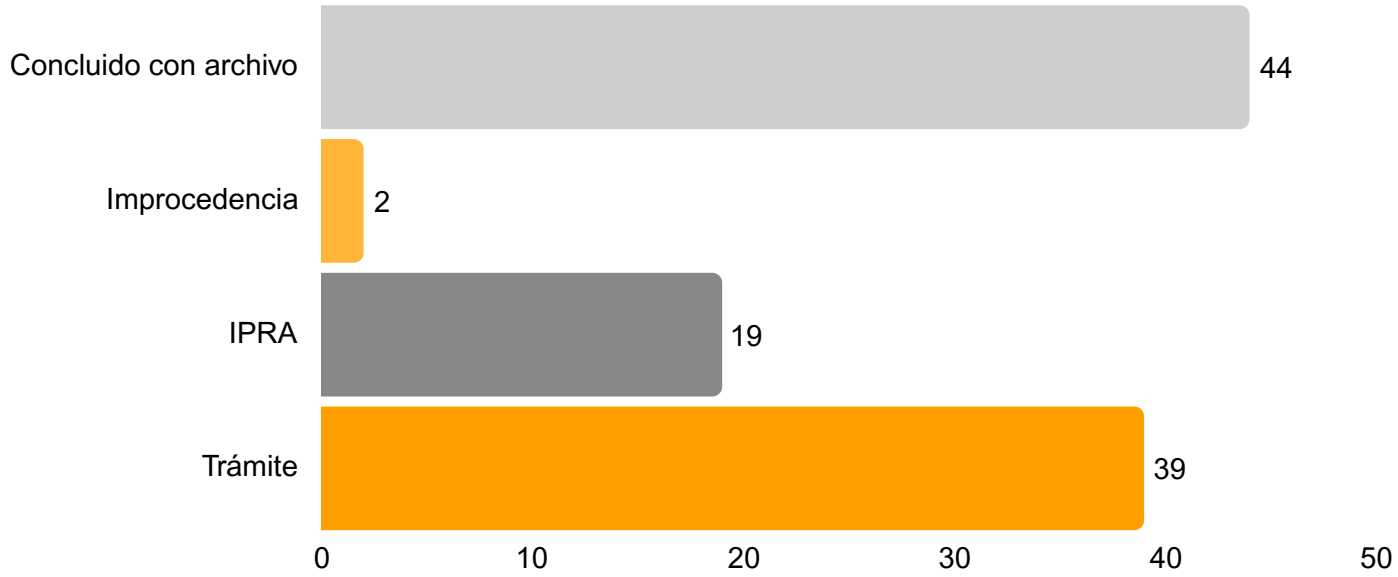
Por acoso laboral



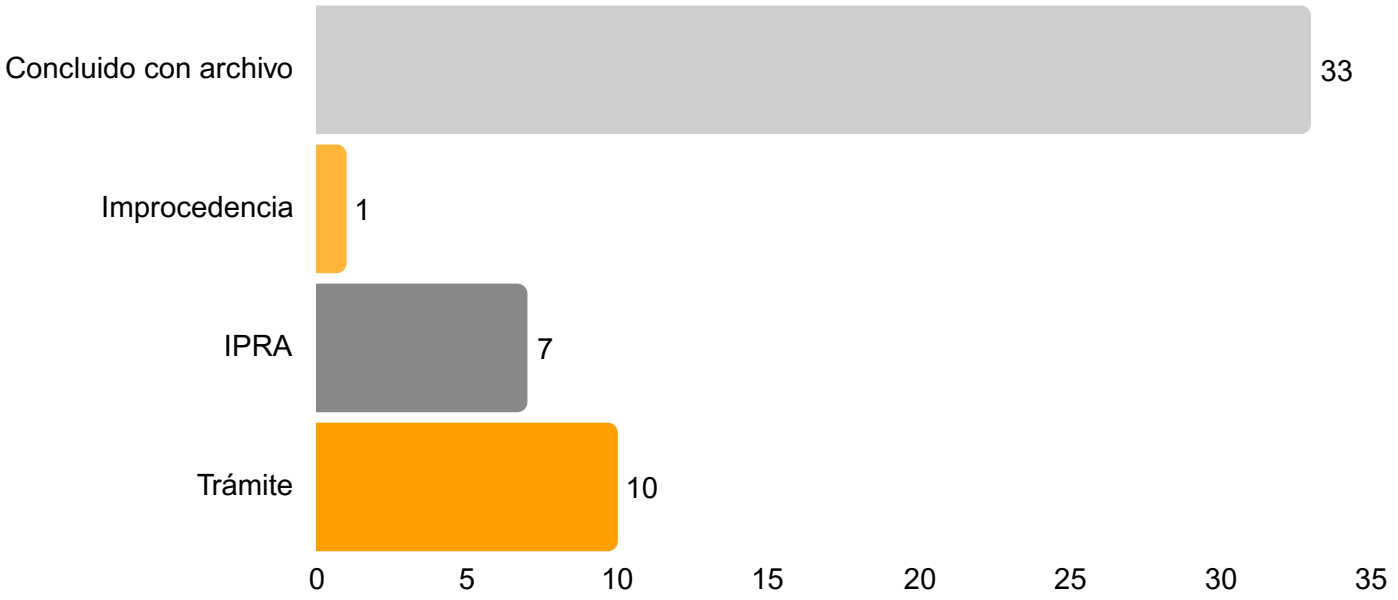
i) Estado actual del expediente

Gracias al trabajo continuo de la UEAAG, se tiene un avance significativo en la resolución de las denuncias presentadas en el periodo que comprende el año 2024 y las se encontraban en trámite de ejercicios anteriores. A continuación, se muestra el desagregado de las 155 denuncias presentadas ante la UEAAG y el estado en que se encuentra el expediente al cierre del ejercicio que se reporta.

Por Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación



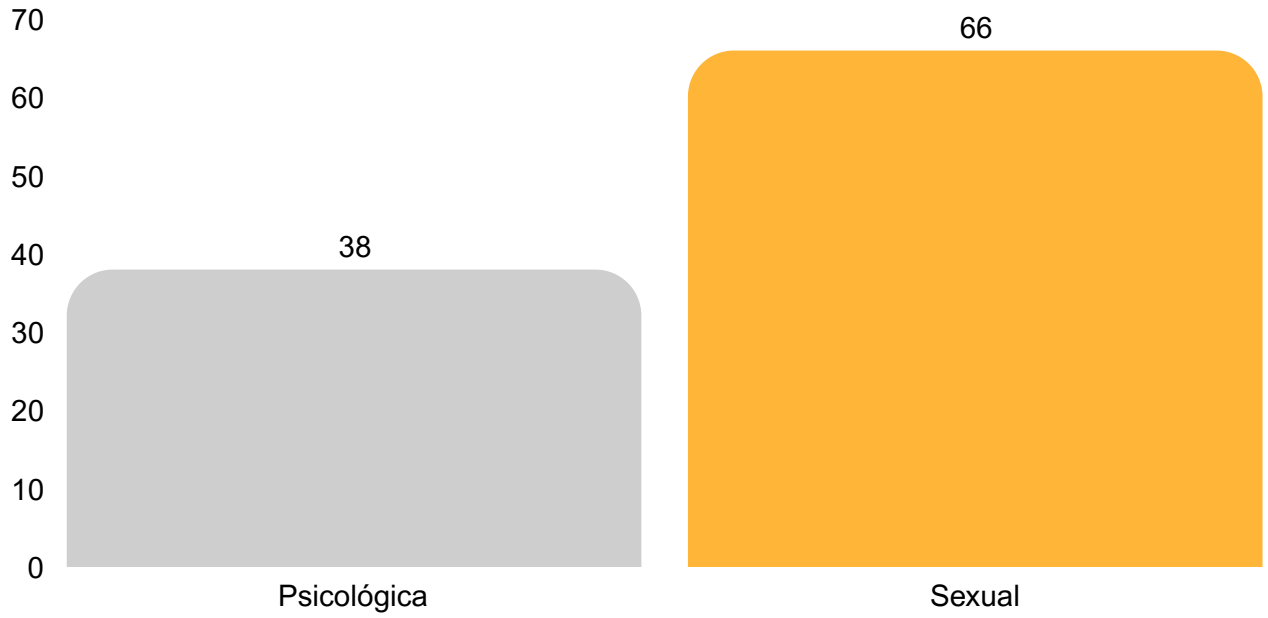
Por acoso laboral



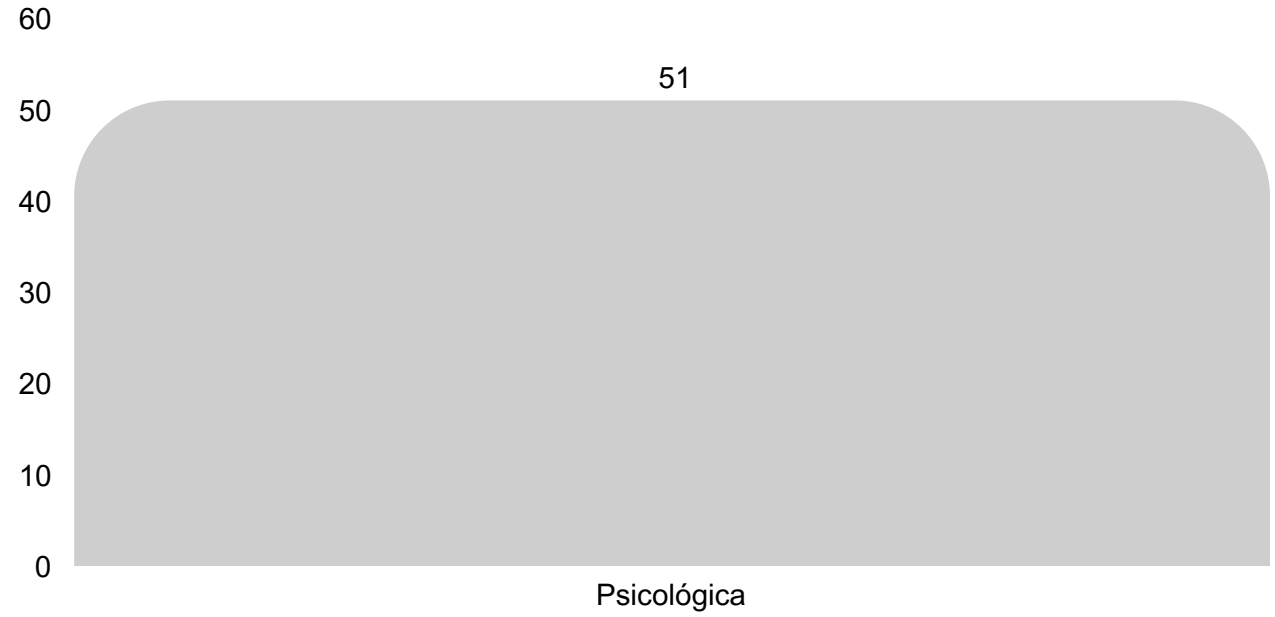
j) Tipo de violencia advertida

En cuanto a la relación por tipo de violencia advertida a la persona denunciante se tiene registro de 89 (57.4%) denuncias en las que se presentó un tipo de violencia psicológica y 66 (42.5%) denuncias en las que se manifestó un tipo de violencia sexual.

Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación



Por acoso laboral



La **UEAAG** promueve una cultura de legalidad, asegurando que todos los procesos se lleven a cabo con un enfoque de perspectiva de género y de derechos humanos.



Otras Actividades

Durante 2024 el personal del OIC participó en el taller de capacitación: “Masculinidad renovada: caminos para el cambio”.

En el año que se informa se realizaron diversas campañas de comunicación a través de nuestra página de Viva Engage, vía correo electrónico y en el sitio de intranet del Instituto, en el que se abordaron los temas principales de los medios de captación de denuncia, el ABC de la denuncia, así como las funciones de la UEAAG.

El personal de la Unidad, participó en diversos foros y conferencias en materia de género, igualdad sustantiva, derechos humanos y acceso a la justicia con perspectiva de género.

Se amplió el número de personal del OIC que cuentan con la certificación “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia basada en el género.

Retos y desafíos para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto:

El hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo tienen tres dimensiones que impactan los derechos humanos de quienes los viven, por una parte discriminación por motivos de género, por otra, se considera violencia de género contra las mujeres, y por último, una violación del derecho a condiciones de trabajo igualitarias y satisfactorias. (open global rights, 2022)[1]

Es importante considerar que el hostigamiento y acoso sexual son hechos que constituyen un ejercicio de abuso de poder, que busca controlar el cuerpo ajeno, así como de subordinación o dominación, que se potencia cuando quienes son víctimas son mujeres ya que hay una situación de desigualdad que las coloca en un mayor estado de indefensión y vulnerabilidad. En este sentido, el OIC prioriza su atención y sanción entorno a la víctima en todo momento.

El OIC tiene presente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su reciente Convenio sobre la violencia y el acoso (C190), reconoce que la violencia de género es un obstáculo para la igualdad de oportunidades y es incompatible con el trabajo decente. En este sentido el Convenio de la OIT exige a los Estados que impongan obligaciones específicas a los empleadores de tomar medidas para prevenir y remediar la violencia de género en el lugar de trabajo. (OIT, 2019)[2]

La ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado mexicano ha sido indispensable para la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual, debido a que, a pesar de los

[1] Open Global Rights, 2022, “El acoso sexual en el lugar de trabajo en México”
[2] OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

esfuerzos alcanzados por el gobierno mexicano para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, las cifras reflejan el aumento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

De ahí que resulte fundamental precisar los desafíos que tiene el OIC, entre ellos lograr la certificación de personal del área de Responsabilidades del OIC en aras de incorporar la perspectiva de género en las etapas del procedimiento de responsabilidades administrativas; lograr que personal tanto del OIC como del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, emitan resoluciones que permitan reparar el daño de las personas afectadas, garantizando la no revictimización y no repetición de hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El OIC ratifica la relevancia que tiene la etapa de investigación y procedimiento de responsabilidades al considerar el valor preponderante del dicho de la víctima, toda vez que su dicho constituye una prueba fundamental sobre el hecho. De manera particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la presunta víctima cuando se adminicula circunstancialmente con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha emitido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la presunta víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.[1]

Considerando dichas premisas resulta trascendente dimensionar cómo estos actos tienen profundas implicaciones para quienes los viven y para las personas que laboran en el Instituto, ya que las situaciones donde prevalece la violencia de género y en específico el hostigamiento y acoso sexual, generan ambientes adversos a los derechos humanos de las personas trabajadoras ante lo cual se requieren acciones contundentes, evitando ser omisos en el cumplimiento del principio de Integridad previsto en el Código de Ética que dice:

> ***Integridad:*** *Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.*

En este sentido, alguno de los retos que nos apremian como Instituto son:

- Enmarcar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, como violaciones a los derechos humanos que, como ya se señaló, ocurren principalmente a las mujeres en el ámbito laboral.

[1] Tesis [A.]: XXVII.3o.28 P (10a.), T.C.C., Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo II, página 1728. Reg. digital 2013259

- Considerar con claridad en el proceso de investigación que el hostigamiento sexual y el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación, generan ambientes de trabajo intimidatorios no sólo para quien es acosado o acosada, sino para todas las personas.

- Fortalecer el análisis de contexto a fin de acentuar aspectos centrales como son los lugares de ocurrencia que van más allá del lugar donde se desempeñe el empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando sean un lugar de trabajo; así como los traslados, trabajo en campo, comisiones, reuniones, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el desempeño del empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

- Fortalecer los procesos de atención, investigación, sustanciación y resolución de denuncias en materia de responsabilidades administrativas de personas servidoras públicas por hostigamiento sexual y acoso sexual en el INEGI, dotando a la UEAAG de recursos humanos (investigadoras y perito en psicología), materiales y financieros.

- Es importante resaltar el compromiso del OIC en sinergia con el Instituto, que a llevado cabo para realizar estrategias enfocadas a fortalecer los procesos al interior, para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, acoso laboral y discriminación, así como impulsar capacitación y acciones para la generación de ambientes laborales libres de discriminación y violencia de cualquier tipo.



Recomendaciones

1. Realizar conjuntamente con el Tribunal Federal de Justicia Administrativa reunión de trabajo sobre el "Análisis de casos de hostigamiento y acoso sexual" que permita identificar áreas específicas para el fortalecimiento de los procesos de investigación y resolución de denuncias en materia de responsabilidades administrativas de personas servidoras públicas del Instituto por hechos de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y discriminación; e identificar retos en la prevención, atención, investigación y sanción de este tipo de conductas.

2. Gestionar con la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos del Instituto y el Comité de Igualdad de Género, No discriminación e Inclusión, la viabilidad de que el Instituto cuente con personal especializado en psicología para que otorgue atención gratuita a víctimas de violencia, cometida por personas trabajadoras del Instituto; y considerar que personal que fungen como Enlaces del Comité, se certifiquen en estándares de competencia en la atención presencial y telefónica de primer contacto a víctimas de violencia de género.

3. Fortalecer la capacitación continua y especializada del personal del Instituto ya que es esencial continuar con la formación de las personas servidoras públicas del INEGI en temáticas de género, derechos humanos y atención a víctimas de violencia. Se recomienda ampliar los programas de certificación, incorporando nuevos estándares internacionales y promoviendo la participación de personal clave del Órgano Interno de Control clave en formaciones de alto nivel en las áreas de psicología forense e investigación de conductas violentas.

4. Ampliar la visibilidad y promoción del Protocolo de atención a victimas de violencia: Aunque se han realizado esfuerzos para dar a conocer el Protocolo y los mecanismos de denuncia, se recomienda intensificar las campañas de sensibilización y formación dentro de las oficinas estatales, regionales y a nivel central.

5. Analizar los datos obtenidos de este informe, con el fin de detectar patrones y áreas de riesgo, para permitir un análisis más profundo para la mejora continua de los procedimientos y estrategias preventivas.

6. Gestionar que la reparación del daño a las víctimas sea integral, contemplando medidas como el acompañamiento psicológico y legal.

Atentamente

Lic. Abigail Cervantes Montañez

Responsable de la UEAAG

Informe Anual **2024**

Unidad Especializada en la Atención de **Asuntos de Género** del OIC del INEGI