



OIC | ÓRGANO INTERNO
DE CONTROL

Informe Anual

Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género



ci.inegi.org.mx

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 2025,

Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género





En 2025, desde la **Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género** del oic del INEGI, se fortalecieron las acciones de atención, seguimiento e investigación de denuncias por razón de género, así como la prevención y erradicación de la discriminación, el acoso y hostigamiento (sexual y laboral), para consolidar un entorno institucional basado en la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión.







Índice



1. Presentación	1
2. Introducción	3
3. Denuncias presentadas	9
3.1 Denuncias recibidas en la UEAAG	9
3.2 Estatus de las denuncias presentadas	9
3.3 Tipo de conducta denunciada	10
3.4 Ámbito de ocurrencia	10
3.5 Relación por sexo y edad	10
3.6 Cargo de las personas denunciadas	17
3.7 Medidas de protección emitidas	17
3.8 Tipo de contratación de la persona denunciada	17
3.9 Estado actual del expediente	18
4. Resoluciones	21
5. Capacitación	23
6. Divulgación y promoción	25
7. Análisis de avances	27
8. Resumen ejecutivo	31
9. Glosario de siglas	33
10. Directorio	35





1. Presentación

La Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género (UEAAG) del Órgano Interno de Control (oic) en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta el Informe Anual de Actividades 2025, en cumplimiento de lo establecido en el capítulo I, punto 2, fracción II, del Protocolo de actuación del Órgano Interno de Control para la atención y sanción de denuncias por conductas de violencia física, psicológica y sexual (hostigamiento y acoso sexual) en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. La emisión de este documento constituye un ejercicio institucional de transparencia y rendición de cuentas, orientado a fortalecer la integridad pública y consolidar entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia.

El presente informe integra, de manera sistemática y metodológicamente ordenada, las acciones desarrolladas por el personal de la UEAAG durante el ejercicio 2025, en congruencia con los compromisos institucionales en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión. Asimismo, incorpora información estadística relativa a las denuncias atendidas en el periodo, desagregada conforme a criterios de sexo y edad de las personas denunciantes y presuntas responsables, nivel de la persona denunciada, entidad federativa, tipo de contratación y naturaleza de la conducta reportada. Los resultados expuestos reflejan el compromiso permanente de la UEAAG con la prevención, atención y en su caso sanción de comportamientos que contravienen las obligaciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA). Reafirmando su papel estratégico en el fortalecimiento de los valores, principios y directrices que orientan el actuar del INEGI y sustentando un servicio público íntegro, accesible y orientado a la protección plena de los derechos de las personas servidoras públicas.

Adicionalmente, el Informe Anual de Actividades 2025 da cuenta de los mecanismos de coordinación interinstitucional y de acompañamiento implementados por la UEAAG, particularmente en los casos que, por su naturaleza, requieren una atención especializada, integral y con perspectiva de derechos humanos. En este sentido, se describen las acciones de orientación, canalización y seguimiento brindadas a las personas denunciantes, así como la articulación con las áreas competentes del oic y del INEGI, con el objeto de garantizar procesos de atención oportunos, confidenciales y respetuosos del debido proceso, priorizando en todo momento el interés superior de las personas afectadas y la no revictimización.



Es pertinente precisar que el ejercicio 2025 comprendió una etapa de continuidad y transición en la conducción del oic del INEGI. En ese marco, el Mtro. Ángel José Trinidad Zaldívar asumió la Titularidad de dicho Órgano, con motivo de su designación aprobada por la Cámara de Diputados el 30 de abril de 2025. De igual forma, mediante el Acuerdo número 8ª/V/2025, aprobado en la Octava Sesión de la Junta de Gobierno del INEGI de fecha 6 de junio de 2025, el Mtro. Alfredo E. Ríos Camarena Rodríguez fue designado como Titular del Área de Denuncias, Investigaciones y Evolución Patrimonial, a partir del 9 de dicho mes y año. Esta circunstancia institucional contextualiza el desarrollo de las acciones reportadas en el presente informe y permite comprender la evolución de los procesos operativos y de coordinación a lo largo del ejercicio.

Finalmente, el informe identifica áreas de oportunidad y retos institucionales derivados del análisis de la información recabada, los cuales constituyen insumos estratégicos para el diseño y fortalecimiento de políticas preventivas, acciones de sensibilización y esquemas de capacitación en materia de igualdad sustantiva y no violencia. De esta manera, la UEAAG refrenda su compromiso con la mejora continua de los procesos de atención e investigación, así como con la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la legalidad y la corresponsabilidad institucional, contribuyendo de manera transversal al fortalecimiento del sistema de control interno y al cumplimiento de los objetivos sustantivos del INEGI.

Mtro. Ángel José Trinidad Zaldívar

Titular del Órgano Interno de Control del Instituto
Nacional de Estadística y Geografía

Mtro. Alfredo E. Ríos Camarena Rodríguez

Titular del Área de Denuncias, Investigaciones y
Evolución Patrimonial del Órgano Interno de Control
del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Lda. María Eugenia Sánchez Ávila

Directora de Atención Ciudadana, Evolución Patrimonial e
Investigaciones de Género del Órgano Interno de Control
del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Lda. Abigail Cervantes Montañez

Subdirectora de Atención Ciudadana, Evolución Patrimonial
e Investigaciones de Género del Órgano Interno de Control
del Instituto Nacional de Estadística y Geografía





2. Introducción

En cumplimiento de los compromisos institucionales y normativos en materia de prevención de la violencia de género y fortalecimiento del control interno, la UEAAG del oic del INEGI presenta su Informe Anual de Actividades 2025. Este documento da cuenta de las acciones realizadas durante el periodo, así como del estado que guarda la atención otorgada a las denuncias por conductas relacionadas con acoso y hostigamiento (sexual y/o laboral), discriminación y cualquier forma de violencia ejercida por razón de género dentro del INEGI.

La relevancia de este informe se enmarca en la persistencia de desigualdades estructurales que continúan afectando de manera desproporcionada a las mujeres y a grupos históricamente discriminados. Estas manifestaciones de violencia vulneran derechos humanos fundamentales, deterioran el clima laboral y obstaculizan el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas. Garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia y basados en el respeto irrestricto a la dignidad humana constituye no solo un compromiso ético, sino también una obligación jurídica del Estado mexicano y de los organismos que lo integran, entre ellos el INEGI.

Las recomendaciones emitidas por el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en julio de 2025¹ son un referente fundamental para orientar la acción institucional. En dichas observaciones, el Comité exhortó al Estado mexicano a fortalecer los mecanismos de denuncia, asegurar que las víctimas de violencia de género cuenten con recursos accesibles y eficaces, e impulsar investigaciones diligentes y sanciones proporcionales. Tales directrices siguen siendo esenciales para la operación de la UEAAG en su labor de atención, acompañamiento, prevención y seguimiento.

De igual manera, el compromiso asumido por México mediante la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) obliga a las instituciones públicas a implementar acciones integrales que garanticen la erradicación de la violencia basada en género y promuevan condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. El oic del INEGI ha incorporado acciones concretas para erradicar la violencia de género y ha fortalecido mecanismos de prevención y sanción de comportamientos relacionados con violencia de género que contravienen los principios constitucionales que establecen la responsabilidad frente al Estado de las personas servidoras públicas y particulares.

¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2025). Observaciones finales sobre el décimo informe periódico de México (CEDAW/C/MEX/CO/10). Naciones Unidas. <https://docs.un.org/es/CEDAW/C/MEX/CO/10>



La ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (oit)² ha ampliado de manera sustantiva el entendimiento institucional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este instrumento reconoce que estas conductas pueden ocurrir en espacios presenciales, virtuales, durante traslados, comisiones o en actividades relacionadas con el empleo de manera directa o indirecta. Por otra parte, establece que las posibles víctimas pueden ser servidoras y servidores públicos, personas en formación, proveedoras, exservidoras públicas, voluntarias, postulantes a un empleo, alumnado, pacientes y otros actores vinculados al entorno laboral. Bajo esta perspectiva, la UEAAG adopta un enfoque inclusivo, interseccional y de no revictimización en cada una de sus intervenciones.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 15, establece la obligación de que los centros de trabajo cuenten con procedimientos administrativos claros para la prevención, atención y sanción del acoso sexual, hostigamiento sexual y otras formas de violencia laboral y de género.

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 y Sexual (Hostigamiento y Acoso Sexual) en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (Protocolo), cuya última reforma data del 20 de febrero del 2025. Dicho Protocolo guía la intervención de las personas servidoras públicas del oic y define los servicios especializados y gratuitos para la atención de víctimas de conductas de violencia, con perspectiva de género y con fundamento en los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Su finalidad es establecer un mecanismo efectivo para atender, investigar y sancionar dichas conductas, y garantizar el acceso de las personas servidoras públicas del INEGI a una vida libre de violencia en el servicio público.

Las acciones realizadas por el oic para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando son presuntas víctimas de conductas de violencia en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el INEGI, han permitido dar seguimiento a lo previsto en el referido protocolo hasta diciembre de 2025.

Para la elaboración de este informe se analizaron los datos proporcionados por las personas denunciantes en las atenciones de primer contacto y en las denuncias recibidas y registradas ante el oic, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. Dicha información se encuentra sujeta a la normativa aplicable en materia de transparencia, protección de datos personales y archivos; por lo tanto, los nombres de personas denunciantes, denunciadas y testigos son confidenciales. La información pública incluida en este informe respeta los criterios de disociación establecidos en el inciso e) del numeral 5 del Protocolo.

El oic—*dotado de autonomía técnica y de gestión*— ejerce funciones que contribuyen a la prevención, investigación, sustanciación y resolución de hechos que puedan constituir faltas administrativas. Entre sus funciones relevantes se encuentran:

²Organización Internacional del Trabajo. (6 de julio de 2022). México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso (Noticia). <https://docs.un.org/es/CEDAW/C/MEX/CO/10>



- Función de prevención. Implementación de acciones destinadas a inhibir la comisión de faltas administrativas: revisión e integración de disposiciones jurídico-administrativas, atención de asuntos de género, asesoría en órganos colegiados, campañas de comunicación, y capacitación en materia de género según requerimiento institucional.
- Función de investigación. El personal del Área de Denuncias, Investigaciones y Evolución Patrimonial investiga los hechos denunciados ante el ojc, con la finalidad de recabar evidencia suficiente y necesaria para determinar la eventual comisión de faltas administrativas por parte de personas servidoras públicas del INEGI. De acreditarse la falta, se emite Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa e Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA), para su turno a la Autoridad Substanciadora y Resolutora correspondiente.

En aquellos casos en los que los hechos denunciados se encuentran relacionados con conductas de violencia de género, dicha función investigadora se desarrolla a través de la intervención especializada de la UEAAG, la cual realiza actuaciones técnicas y procedimentales específicas para verificar que la información aportada cumpla con los requisitos de admisión (modo, tiempo y lugar); otorgar atención de primer contacto conforme al Protocolo; referir a las presuntas víctimas a instancias externas competentes (Fiscalías, Centros de Justicia para las Mujeres) y a servicios médicos/psicológicos especializados; atender solicitudes de medidas de protección; dar vista a la Fiscalía cuando proceda; entrevistar a las personas involucradas y testigos; practicar inspecciones informáticas y oculares; solicitar dictámenes periciales psicológicos; requerir informes y, con base en la totalidad de elementos, proyectar la determinación procedente que puede consistir en Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa e IPRA o en acuerdos de improcedencia, incompetencia o conclusión y archivo, según corresponda.

- Función de substanciación y resolución de procedimientos administrativos. Tiene por objeto sancionar las faltas administrativas acreditadas o, en su caso, turnar los asuntos relativos a faltas graves al Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA). El Área de Responsabilidades asume la substanciación, la defensa jurídica de las resoluciones del ojc y la atención de inconformidades, conciliaciones y procedimientos sancionatorios dirigidos a licitantes, proveedores y contratistas.

Con base en lo anterior y en los avances descritos, la UEAAG reafirma su compromiso con la construcción y consolidación de un ambiente laboral respetuoso, seguro, inclusivo y libre de violencia para todas las personas servidoras públicas del INEGI. Para alcanzar este objetivo, la Unidad continuará fortaleciendo la profesionalización de su personal, la coordinación interinstitucional, la mejora de los canales de denuncia y la gestión de medidas preventivas y reparadoras que aseguren la protección integral de las víctimas y la efectiva sanción de las conductas imputables.

Aunado a lo anterior, la UEAAG considera de manera enfática que la prevención, la atención y la sanción de la violencia por razón de género constituyen prioridades institucionales ineludibles. No se trata únicamente de operar procedimientos: es indispensable transformar prácticas, desmontar estereotipos y modificar condiciones estructurales que reproducen desigualdades. En ese sentido, el ojc se compromete a mantener políticas de cero tolerancia, a ejercer la debida diligencia en cada actuación y a rendir cuentas públicamente sobre los resultados de sus esfuerzos, con el propósito de garantizar la integridad, la dignidad y la igualdad de todas las personas que confían en los servicios que presta la UEAAG a través de la presentación de denuncias.



En este contexto, la labor de la UEAAG se sustenta en la aplicación rigurosa de los principios de legalidad, objetividad, eficiencia y debida diligencia reforzada, lo que implica un análisis exhaustivo de cada expediente y la valoración integral de los elementos probatorios recabados. La Unidad mantiene un enfoque centrado en las víctimas que garantiza la no revictimización, la confidencialidad de la información y la gestión inmediata a solicitudes de medidas de protección y acompañamiento especializado, conforme a la normativa nacional y a los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Asimismo, la coordinación operativa con las áreas que integran el oic resulta indispensable para asegurar la eficacia de la atención y el seguimiento de los casos. La articulación de la UEAAG (el Área de Denuncias e Investigaciones y el Área de Responsabilidades) y la constante comunicación con el TFXA (en la substanciación y resolución de faltas graves previstas en la LGRA) permite dar continuidad procesal a los asuntos, optimizar tiempos de respuesta, homologar criterios de actuación y fortalecer la solidez jurídica de las determinaciones emitidas. Este modelo colaborativo ha contribuido a consolidar procedimientos más claros, expeditos y consistentes con el marco normativo aplicable.

La actuación de la UEAAG se desarrolla bajo un esquema de mejora continua, que prioriza la estandarización de criterios técnicos, la documentación adecuada de las actuaciones y el fortalecimiento de las capacidades institucionales del personal encargado de la atención e investigación de las denuncias. Este enfoque permite asegurar la consistencia metodológica de los procesos, así como la observancia estricta del marco normativo aplicable en cada una de las etapas del procedimiento.

De igual manera, la implementación de mecanismos de registro, sistematización y análisis de la información ha permitido robustecer la trazabilidad de los casos y generar evidencia confiable para la toma de decisiones institucionales. La consolidación de bases de datos y el seguimiento oportuno de los expedientes contribuyen a una gestión más eficiente de los asuntos, fortalecen la rendición de cuentas y coadyuvan a la identificación temprana de tendencias relevantes en materia de violencia de género al interior del INEGI.

Finalmente, la información derivada de las denuncias y de las atenciones de primer contacto constituye un insumo fundamental para la mejora institucional. Su análisis sistemático permite identificar patrones de conducta, factores de riesgo y áreas de vulnerabilidad que requieren atención prioritaria para así impulsar estrategias preventivas, campañas de sensibilización, acciones formativas y recomendaciones orientadas a eliminar prácticas discriminatorias y reducir la incidencia de violencia de género.



Un año de resultados en cifras

Durante el 2025 se recibieron
56 denuncias
relacionadas con temas de
hostigamiento y acoso sexual,
discriminación y acoso laboral



Al cierre del ejercicio 2024
51 denuncias
se encontraban en trámite



Del acumulado de 107 denuncias
49 fueron resueltas
quedando 58 en trámite



Se emitieron
11 resoluciones
sancionatorias



La UEAAG brindó
12 atenciones
de primer contacto



86 199
visualizaciones en campañas de
comunicación realizadas por la UEAAG







3. Denuncias recibidas

En este contexto, se presenta el acumulado de denuncias atendidas por la UEAAG durante el ejercicio 2025, así como aquellas que continuaban en trámite de años anteriores. Este análisis permite identificar con mayor precisión la problemática existente al interior del INEGI en torno a la prevalencia de conductas de hostigamiento y acoso (sexual y/o laboral) y discriminación, además de aportar elementos para diseñar, ajustar y fortalecer estrategias institucionales orientadas a prevenir su ocurrencia y evitar su reincidencia.

Adicionalmente, resulta necesario considerar que el INEGI cuenta con un padrón de personas trabajadoras de carácter dinámico, el cual puede incrementarse de manera significativa en función de la ejecución de proyectos estratégicos y operativos de gran escala, como ocurrió con la Encuesta Intercensal 2025. Esta variación en la población laboral constituye un elemento contextual relevante para la adecuada interpretación de la información presentada, particularmente en lo relativo al volumen y comportamiento de las denuncias registradas durante el periodo analizado.

a) Denuncias recibidas en la UEAAG

Durante 2025, la UEAAG recibió 56 denuncias relacionadas con hostigamiento y acoso (sexual y/o laboral) y discriminación. Al sumarse a las 51 denuncias que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores*, se integró un total de 107 expedientes atendidos por la Unidad.

b) Estatus de las denuncias presentadas

La UEAAG brindó 12 atenciones de primer contacto a personas presuntas víctimas de violencia, orientándolas y canalizándolas para acceder a servicios de atención psicológica gratuita. En ocho casos, las personas denunciantes solicitaron la implementación de medidas de protección, mismas que fueron concedidas favorablemente por el INEGI con el propósito de salvaguardar el derecho al trato digno, a una vida libre de violencia y a la protección de la integridad física, psicológica y moral de las personas.

49
denuncias concluidas

31
con acuerdo de
conclusión y archivo

18
con IPRA

58
denuncias en trámite

*La diferencia entre los expedientes en trámite de 2024 (49) y los reportados en 2025 (51) se debe a la reclasificación de dos denuncias, al advertirse que correspondían a hechos de acoso laboral.

c) Tipo de conducta denunciada

En 10 casos (16 %) las personas (9 mujeres y 1 hombre) denunciaron hechos de **acoso sexual**; en 13 casos (23.2 %) las personas (8 mujeres) denunciaron hechos de **hostigamiento sexual**; en todos los casos las personas denunciadas fueron hombres. En 11 casos (19.6 %) las personas (2 mujeres, 7 hombres y 2 no especificaron sexo) denunciaron hechos de **discriminación**; en siete casos las personas denunciadas fueron hombres. En 22 casos (39.2 %) 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 2025 por conductas que vulneran el principio de respeto a los derechos humanos.

Por discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual

Conducta	Total de denuncias	Persona denunciante		Persona denunciada	
		Sexo	Número	Sexo	Número
Discriminación	11	Mujer	2	Mujer	2
		Hombre	7	Hombre	7
		No especificado	2	No especificado	2
Acoso sexual	9	Mujer	8	Mujer	0
		Hombre	1	Hombre	9
		No especificado	0	No especificado	0
Hostigamiento sexual	13	Mujer	8	Mujer	0
		Hombre	0	Hombre	13
		No especificado	5	No especificado	0

Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral

Conducta	Total de denuncias	Persona denunciante		Persona denunciada	
		Sexo	Número	Sexo	Número
Acoso laboral	23	Mujer	15	Mujer	6
		Hombre	4	Hombre	15
		No especificado	4	No especificado	2

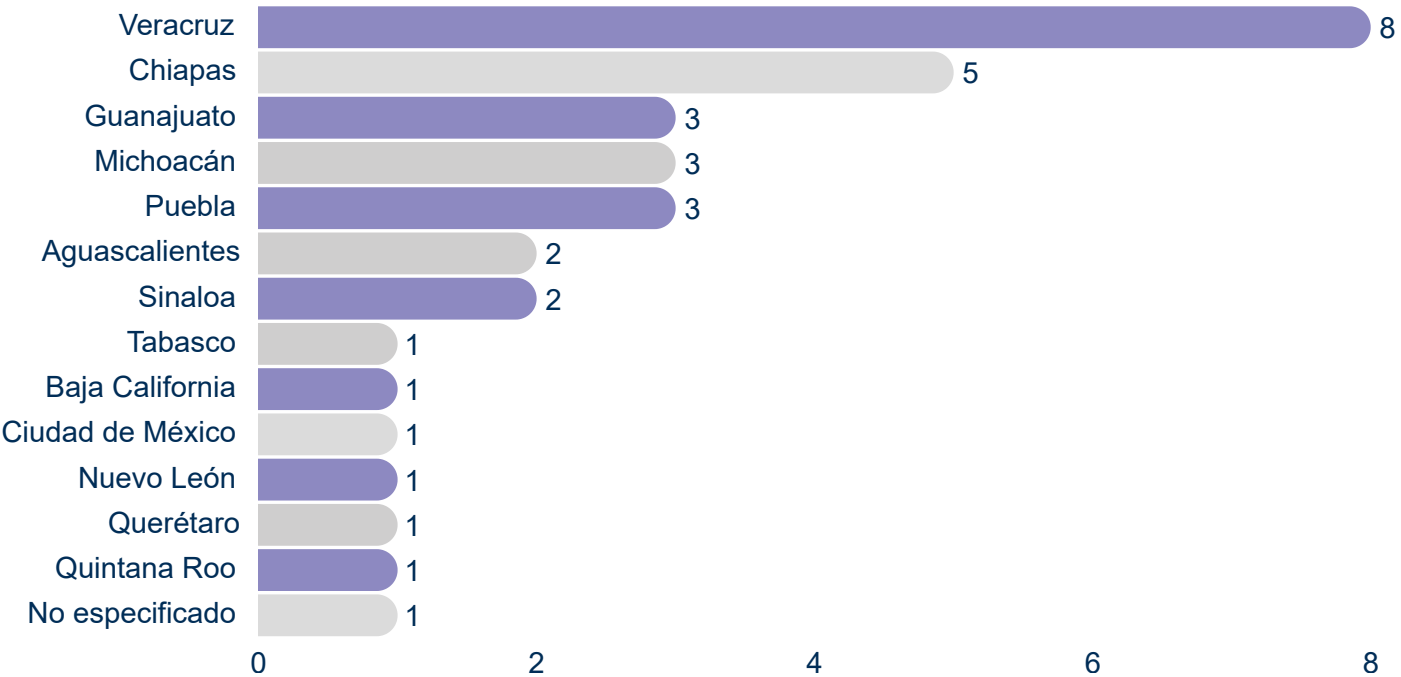
Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

d) Ámbito de ocurrencia

De las denuncias presentadas ante la UEAAG en 2025 sobresalen los siguientes ámbitos de ocurrencia:

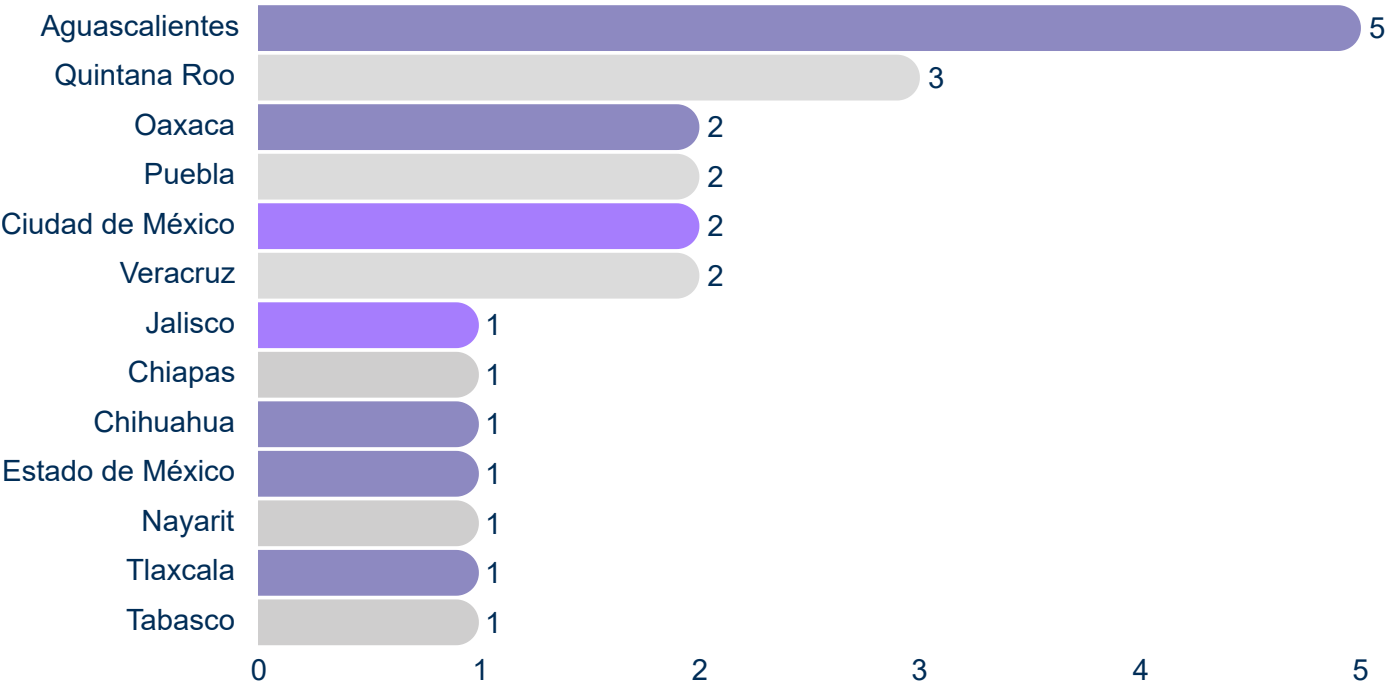


Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

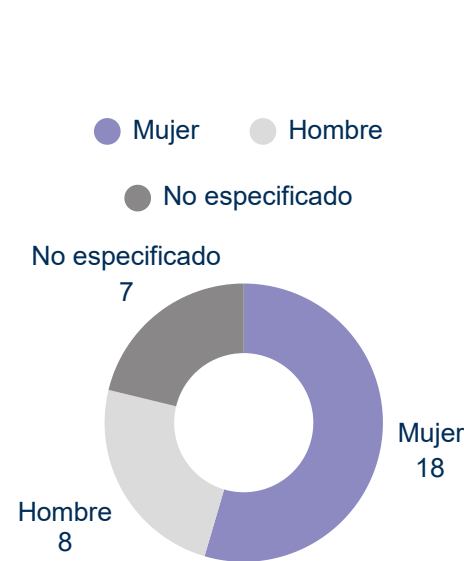


e) Relación por sexo y edad de la presunta víctima y de la persona denunciada

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 33 mujeres (58.9 %), 12 hombres (21.4 %) y 11 personas no especificaron su sexo (19.6 %). En cuanto a las personas denunciadas, 44 fueron hombres (78.5 %), 8 mujeres (14.2 %) y en cuatro casos no se especificó el sexo (7.14 %).

Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

Persona denunciante



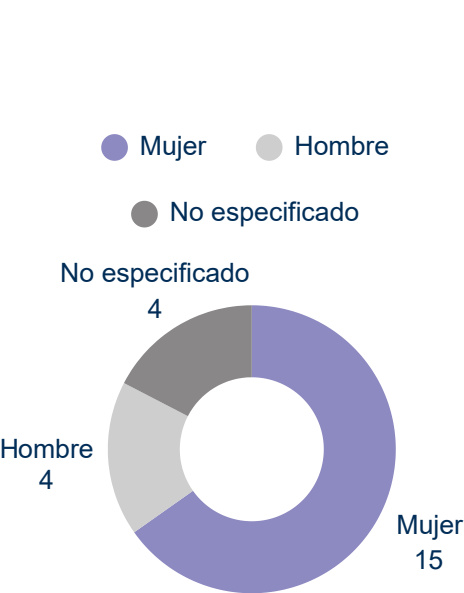
Persona denunciada



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral

Persona denunciante



Persona denunciada

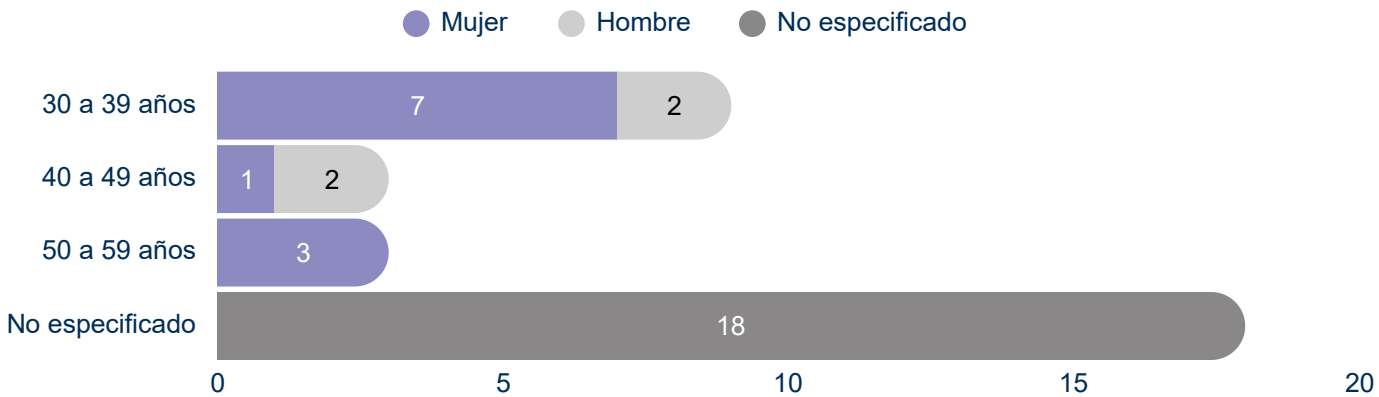


Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)



Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

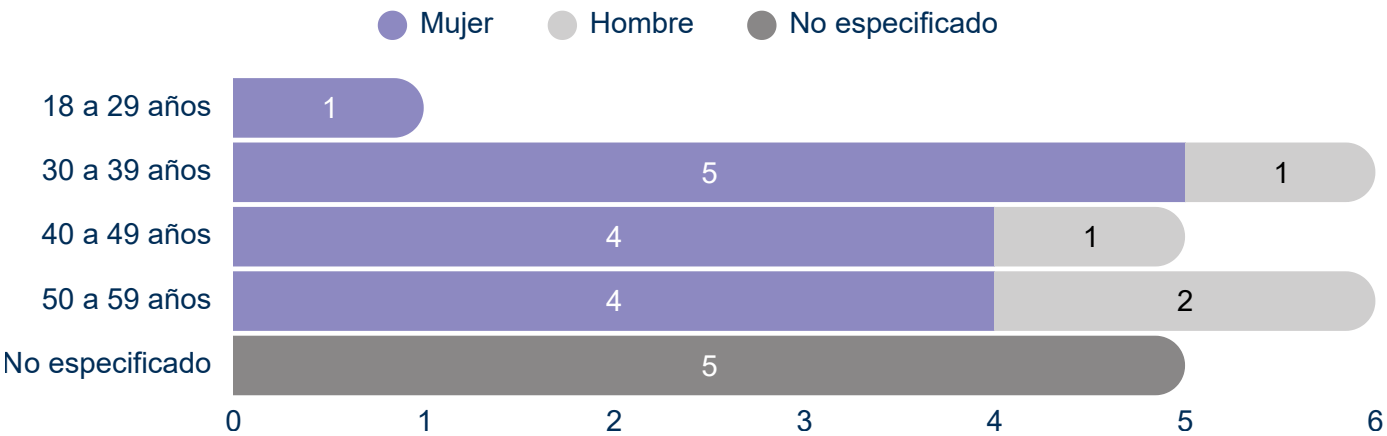
En cuanto a la relación por edad y sexo de la presunta víctima sobresale un mayor número de denuncias realizadas por mujeres en los rangos de edad de 30 a 39 años (9 casos). Es importante mencionar que, del total de denuncias, en 18 casos la presunta víctima no especificó su edad. En la siguiente gráfica se muestra el desglose de las denuncias presentadas por el rubro citado:



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral

En cuanto a la relación entre la edad y el sexo de la presunta víctima, se advierte que las denuncias se presentaron en todos los rangos etarios, por lo que se presume que la edad no constituyó un factor determinante en la comisión de los hechos denunciados. Es importante mencionar que, del total de denuncias, en cinco casos la presunta víctima no especificó su edad. En la siguiente gráfica se muestra el desglose de las denuncias presentadas por el rubro citado:



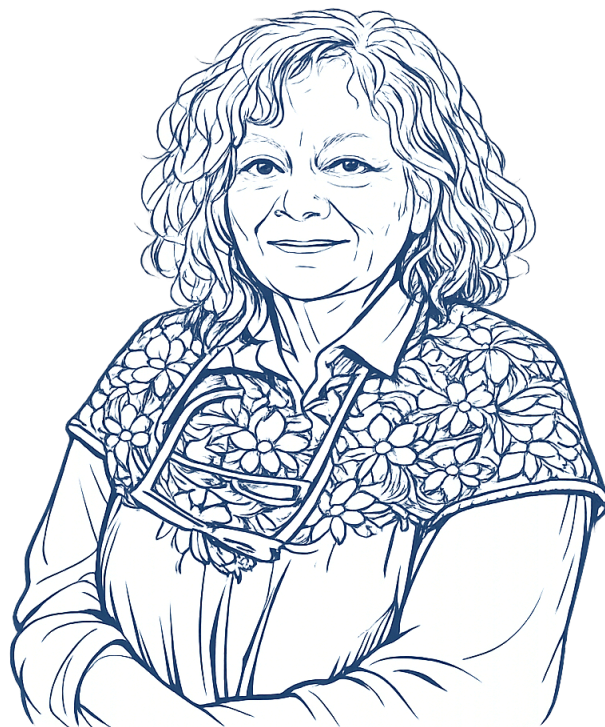
Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)



“La impunidad frente a la violencia de género no es una falla del sistema, sino una pieza central de su funcionamiento, porque permite que la dominación se reproduzca sin consecuencias.”

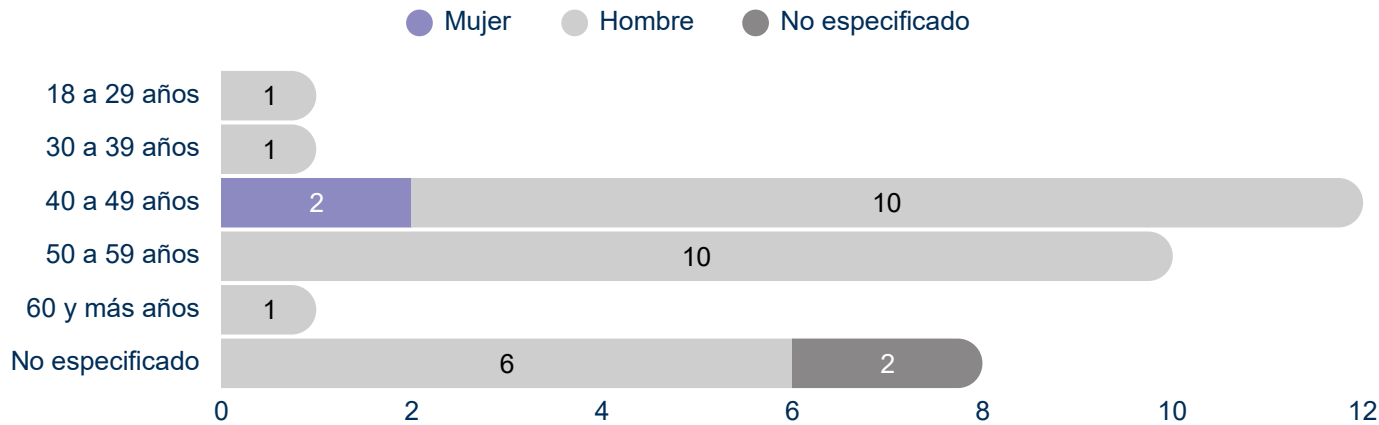
Rita Segato

Escritora y antropóloga



Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

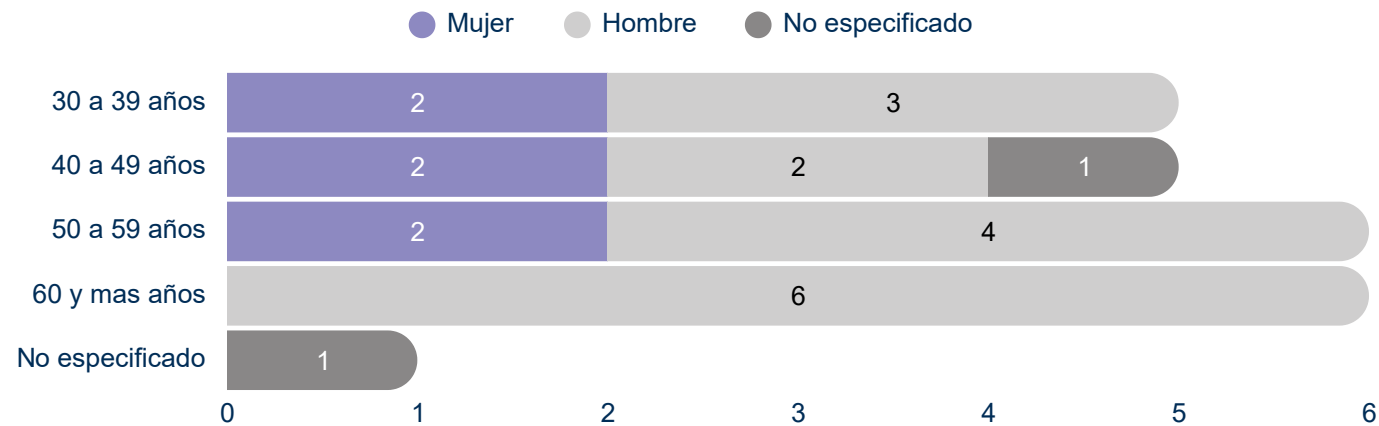
Por lo que hace a la relación por edad y sexo de la persona denunciada, en ocho casos no se indicó el rango de edad de la persona denunciada. En los casos en los que se puntualizó este dato, se observó que la mayor incidencia corresponde a hombres de 40 a 49 años con 12 denuncias . El total de los casos de desglosa a continuación:



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral

Por lo que hace a la relación por edad y sexo de la persona denunciada, en un caso 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 50 a 59 años y de 60 años y más con seis denuncias cada rubro. El total de los casos de desglosa a continuación:



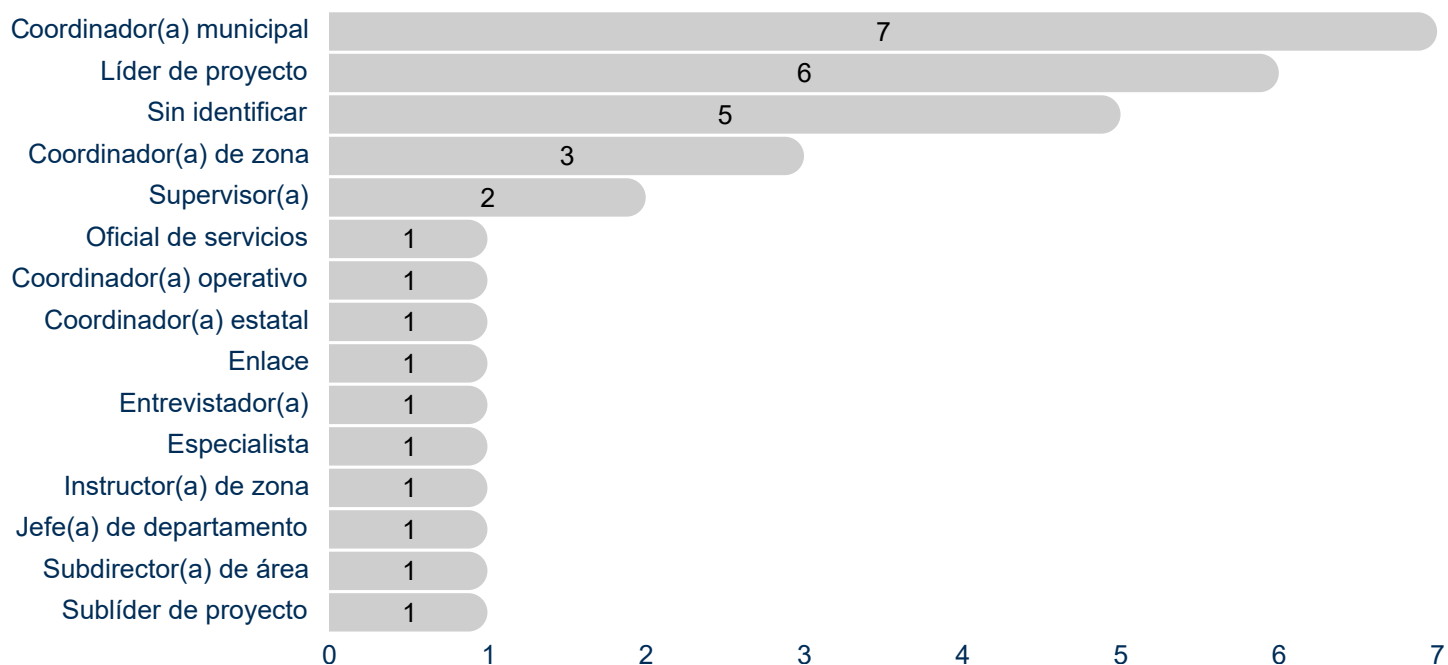
Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)



f) Cargo de las personas denunciadas

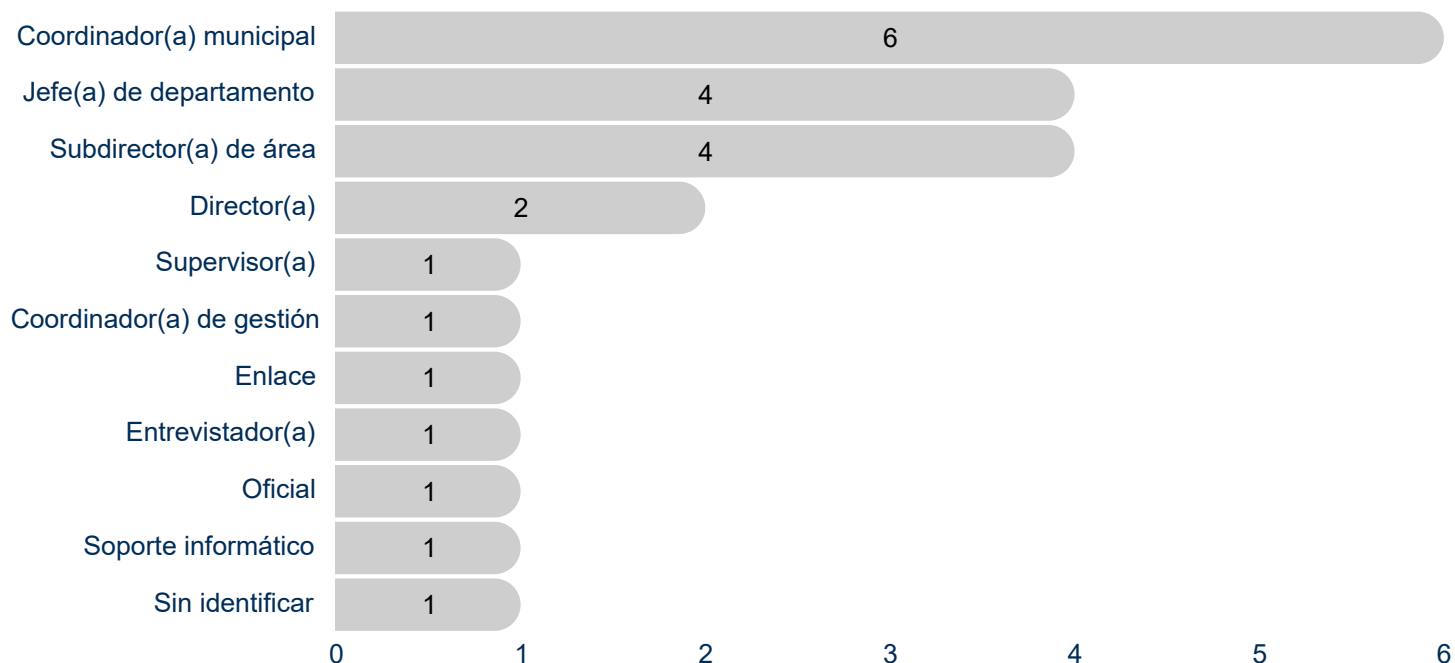
De las 56 denuncias recibidas en 2025, en 50 se conoció el cargo de la persona denunciada y en seis no se obtuvieron los datos. En las siguientes tablas se indica el listado de los cargos que ostentan las personas denunciadas:

Por hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)

Por acoso laboral



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC)



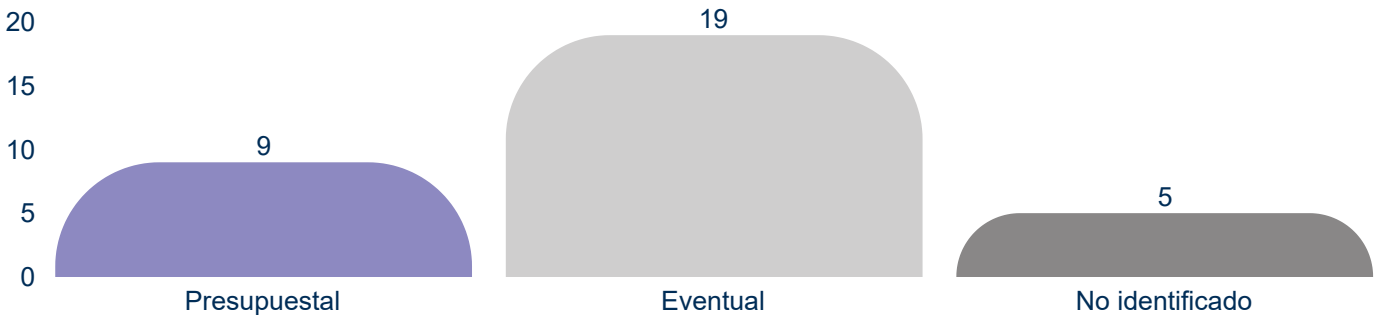
g) Medidas de protección emitidas por personal del INEGI

De conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 64 de la LGRA, las personas denunciantes y testigos, podrán solicitar medidas de protección, y el ente público (INEGI) 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 2025, en ocho casos se solicitaron medidas de protección.

h) Tipo de contratación de la persona denunciada

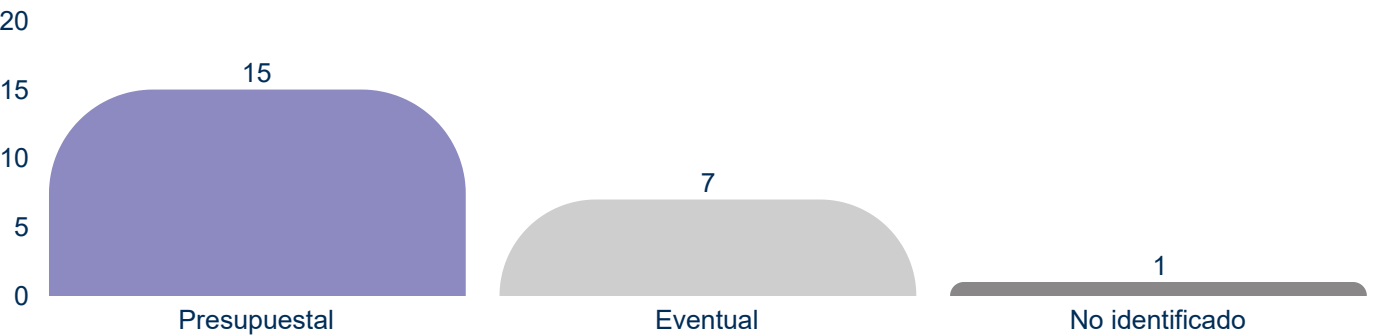
En lo que respecta a la relación por tipo de contratación de la persona denunciada, se observa que la mayor proporción de denuncias corresponde a personal con contratación de tipo eventual, con 26 casos, lo que representa el 46.4 % del total. En segundo término, se identifican 34 denuncias relacionadas con personal con contratación presupuestal, equivalentes al 60.7 %. Finalmente, en seis casos (10.7 %) no fue posible identificar el tipo de contratación de la persona denunciada.

Por Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC) y Sistema Integral de Administración (SIA) Recursos Humanos

Por acoso laboral

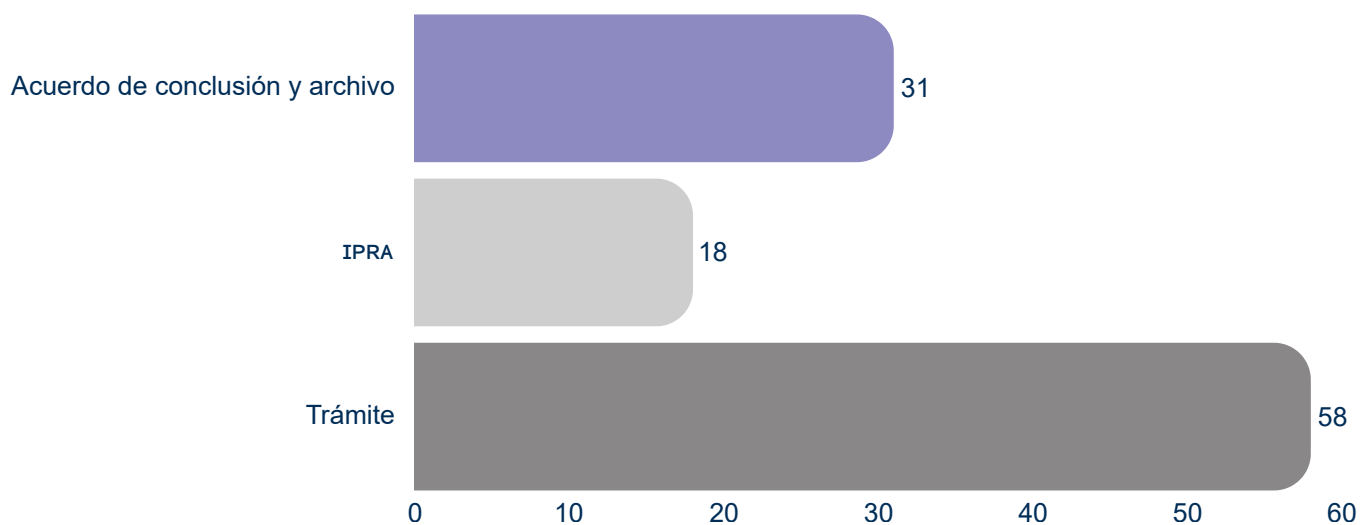


Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC) y Sistema Integral de Administración (SIA) Recursos Humanos



i) Estado actual del expediente

Derivado del trabajo continuo de la UEAAG del oic, durante el ejercicio 2025 se recibieron 56 denuncias relacionadas con hostigamiento y acoso sexual, discriminación y acoso laboral, las cuales, sumadas a las 51 denuncias que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores, integraron un universo de 107 expedientes bajo seguimiento. Al cierre del ejercicio, 49 denuncias se encuentran concluidas y 58 permanecen en trámite. De las denuncias concluidas, en 31 casos se emitió acuerdo de conclusión y archivo, mientras que en 18 casos se formuló IPRA, de los cuales ocho correspondieron a faltas graves (seis por abuso de funciones vinculadas con hostigamiento sexual y dos por desvío de recursos) y 10 a faltas no graves, consistentes en omitir desempeñarse con disciplina y respeto durante el ejercicio de las funciones.



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC) y resoluciones del TFJA

La numeralia presentada evidencia un desempeño sólido y constante de los procesos de atención, seguimiento e investigación de denuncias, así como un avance relevante en la resolución de expedientes a cargo del oic. El volumen de asuntos atendidos y el nivel de conclusión alcanzado reflejan una capacidad operativa adecuada para responder a las peticiones y denuncias presentadas, en apego al marco normativo y a los plazos establecidos.

De manera adicional, la información analizada constituye un insumo estratégico para la toma de decisiones institucionales, al permitir identificar áreas prioritarias de atención preventiva, particularmente en materia de cumplimiento de obligaciones administrativas y prevención de conductas contrarias a la integridad y al respeto en el servicio público. En este sentido, los resultados obtenidos contribuyen al fortalecimiento de la cultura de legalidad, integridad y mejora continua al interior del INEGI.



■■ *La erradicación de la violencia contra las mujeres requiere algo más que marcos normativos; exige voluntad política, instituciones sensibles, procesos de atención con perspectiva de género y una ciudadanía comprometida que entienda que la dignidad humana no es negociable ni condicionada. ■■*

António Guterres

Secretario General de las Naciones Unidas



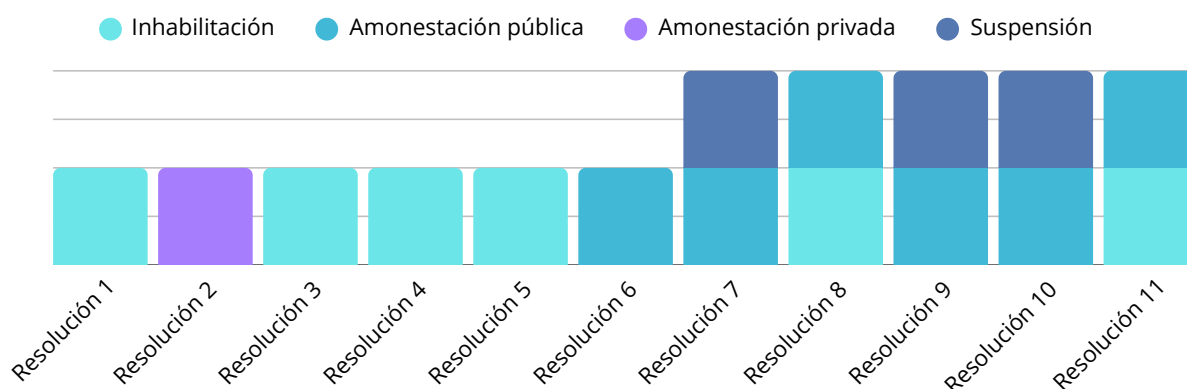




4. Resoluciones

Durante el periodo que se informa, la UEAAG contribuyó de manera sustantiva a la atención, análisis y seguimiento de procedimientos administrativos, lo que se tradujo en la obtención de once resoluciones sancionatorias relacionadas con conductas que vulneraron el marco de integridad, legalidad y respeto a los derechos humanos dentro del INEGI.

Del total de resoluciones emitidas, se impusieron 11 sanciones administrativas, las cuales reflejan una aplicación proporcional y diferenciada de las medidas disciplinarias previstas en la normativa vigente. Entre ellas destacan cuatro inhabilitaciones temporales (con periodos que van de tres meses hasta cinco años), tres amonestaciones públicas, una amonestación privada, así como dos sanciones mixtas que combinaron amonestación pública con suspensión del empleo, cargo o comisión.



Fuente: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas (SIPEC) y resoluciones del TFA

Las resoluciones emitidas constituyen un componente central de la política institucional de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento, acoso, discriminación y otras faltas administrativas, al enviar un mensaje claro sobre las consecuencias jurídicas de estas conductas. De manera paralela, fortalecen la confianza en los mecanismos internos de denuncia e investigación, al garantizar procesos imparciales, apegados a derecho y con pleno respeto al debido proceso.

En este sentido, la función resolutoria no sólo cumple una finalidad sancionadora, sino que representa un instrumento clave de prevención, al contribuir a la disuasión de conductas contrarias a los principios de ética, igualdad y no violencia, y a la consolidación de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia de género dentro del INEGI.







5. Capacitación

Durante el ejercicio 2025, el personal de la UEAAG del oic fortaleció sus conocimientos y competencias profesionales mediante la participación en procesos formales de capacitación, certificación y especialización, orientados a robustecer la atención institucional, la actuación con perspectiva de género y el cumplimiento de los principios que rigen el servicio público.

En materia de certificaciones, se fortalecieron las capacidades del personal mediante la acreditación de los siguientes estándares de competencia, certificados por la Universidad Tecnológica de Zacatecas:

EC0539

24 personas acreditadas en el EC0539
(Atención de primer contacto a mujeres
víctimas de violencia de género).

EC0497

9 personas acreditadas en el EC0497
(Orientación telefónica a mujeres y
víctimas de violencia basada en el género)

EC0308

3 personas acreditadas en el EC0308
(Capacitación presencial a servidoras y
servidores públicos en y desde el enfoque
de igualdad entre mujeres y hombres)

Adicionalmente, integrantes de la Unidad participaron en diversas actividades de formación continua, entre las que destacan la asistencia al XXV Encuentro Internacional de Estadísticas de Género; el “Taller sobre juzgar con perspectiva de género en materia administrativa”, impartido por el Poder Judicial de la Federación (PJF); y el Curso Intensivo “Procedimiento en Materia de Responsabilidades”, impartido por personal del TFA.



En el mismo sentido, se fortalecieron las capacidades institucionales mediante la participación en los cursos “Masculinidades: modelos para transformar”, por la Secretaría de las Mujeres; “Comunicación no violenta”, por la Secretaría de Bienestar; “Diversidad sexo-genérica: alto a los discursos de odio y violencia contra las mujeres de la diversidad”, impartido por la Secretaría de Salud; “Diversidad sexual y de género”, por onu Mujeres; y “Masculinidades no hegemónicas: generemos nuevas masculinidades”, impartido por la Casa de la Cultura Jurídica de Aguascalientes. De igual forma, algunas personas cursaron el Diplomado en Perspectiva de Género, impartido por el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia; el curso autogestivo “Derecho a la igualdad y no discriminación”, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (scjn); el curso “Justicia intercultural: buenas prácticas frente a violencia contra mujeres basada en su género”; así como el Diálogo sobre criterios de la scjn en materia de violencia contra las mujeres en razón de género. Finalmente, se participó en la Jornada “16 Días de Activismo contra la Violencia de Género”, organizada por la scjn.

Estas acciones de capacitación consolidan la profesionalización del personal de la UEAAG, fortalecen el enfoque especializado en igualdad sustantiva, prevención de violencias y derechos humanos, y contribuyen al desarrollo de competencias técnicas necesarias para garantizar una atención institucional diligente, efectiva y con perspectiva de género.





6. Divulgación y promoción

Durante el ejercicio 2025, la UEAAG llevó a cabo diversas acciones de divulgación y promoción orientadas a fortalecer la cultura institucional de igualdad sustantiva, no discriminación, prevención de la violencia de género y construcción de entornos laborales seguros, incluyentes y libres de violencia. Estas actividades se desarrollaron a través de estrategias de comunicación interna basadas en la difusión permanente de contenidos informativos, materiales gráficos y mensajes institucionales mediante correo, el micrositio <https://ci.inegi.org.mx/> y la plataforma Viva Engage. En esta última se registró un alcance acumulado de **86 199 visualizaciones** durante el periodo reportado, evidenciando un impacto significativo en la comunicación interna del oic.

Fuente: Micrositio del Órgano Interno de Control en Viva Engage

Como parte de estas acciones, se implementaron las campañas de comunicación “Mes del Orgullo LGBTTTIQA+”, “Igualdad y no discriminación”, “Día Naranja” y “Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual”, todas orientadas a sensibilizar al personal sobre la importancia del respeto a la diversidad, la erradicación de prácticas discriminatorias y la prevención de conductas de violencia sexual en el ámbito laboral.



También, se difundieron diversas efemérides relevantes para la agenda de igualdad y derechos humanos, entre ellas el Día Internacional de las Mujeres Rurales, el aniversario del reconocimiento constitucional al voto de la mujer en México, el Día Internacional de la Salud Mental y el Día Internacional de la Juventud.



De manera complementaria, se promovió el uso del micrositio del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI, así como la adopción del lenguaje incluyente y no sexista, destacando la difusión de los “Criterios para el uso de un lenguaje incluyente” emitidos por el INEGI. También se difundieron los directorios de enlaces del Comité de Igualdad de Género y el directorio de instancias de apoyo en materia de género, con el objetivo de facilitar el acceso del personal a información, orientación y acompañamiento institucional. Adicionalmente, se impulsó la promoción de la lactancia materna y de las salas de lactancia del INEGI, con el fin de garantizar entornos laborales dignos, saludables y libres de discriminación para las mujeres trabajadoras.



En el mismo sentido, se emitieron y difundieron mensajes institucionales relevantes, entre ellos el Comunicado del Mtro. Ángel José Trinidad Zaldívar, Titular del oic con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como la Carta compromiso del oic por la igualdad sustantiva y la cero tolerancia a la violencia de género, emitida el 25 de noviembre del año que se reporta y alojada en el micrositio del oic.

En coordinación con la Dirección de Comunicación Organizacional del INEGI, se desarrollaron materiales adicionales, entre ellos un video informativo de la UEAAG del oic y una campaña de difusión institucional sobre sus funciones y alcances.



7. Análisis de avances

Durante 2025, la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en el INEGI registró avances significativos que fortalecieron la actuación institucional del oic y de la UEAAG. Entre los principales progresos destaca la consolidación de un enfoque de debida diligencia reforzada que centra la actuación en las víctimas, garantizándoles condiciones de acompañamiento, escucha efectiva, participación informada y ausencia de revictimización. Asimismo, se profundizó en la emisión de IPRA, así como en la adopción del estándar jurisprudencial que reconoce el dicho de la víctima como un elemento probatorio de especial relevancia cuando se articula con otros medios de prueba, conforme a los criterios de la SCJN y del P.J.F. Este reconocimiento permitió robustecer las investigaciones y fortalecer la capacidad del oic para atender hechos de violencia sexual con perspectiva de género y sin estereotipos, obteniendo resoluciones sancionatorias que van de una amonestación privada y hasta la inhabilitación por 5 años de una persona servidora pública

Un avance adicional consistió en la integración más clara y operativa de los estándares del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reconoce que la violencia y el acoso constituyen un obstáculo para la igualdad de oportunidades y son incompatibles con el trabajo decente. La incorporación de este marco reforzó el análisis de contexto y amplió la comprensión institucional sobre los espacios donde puede materializarse la violencia, considerando traslados, espacios digitales, actividades de campo, reuniones institucionales y otros entornos vinculados al ejercicio del empleo, cargo o comisión. Con ello, se fortaleció la capacidad para identificar patrones, dinámicas de poder y factores estructurales que inciden en las situaciones de hostigamiento y acoso sexual.

No obstante, estos avances también revelaron desafíos importantes para consolidar una respuesta institucional integral. Entre ellos persiste la necesidad de certificar y profesionalizar al personal del oic de reciente ingreso en temas especializados como perspectiva de género, análisis de riesgo, investigación de violencia sexual y metodología de análisis de contexto. La disponibilidad de recursos humanos y materiales continúa siendo un reto, particularmente en tiempos en que el INEGI desarrolla operativos censales como sucedió con la Encuesta Intercensal (Eic) 2025. De igual forma, resulta relevante la necesidad de contar con personal pericial en psicología que permitan garantizar una atención integral y multidisciplinaria. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos internos, el incremento de casos de hostigamiento y acoso sexual a nivel nacional exige respuestas más robustas, mecanismos preventivos como *test* psicométricos a personal con atribuciones decisorias en operativos y/o proyectos estadísticos y geográficos.



Un aspecto relevante que emergió durante el año fue la necesidad de profundizar en la gestión interinstitucional de información, particularmente en lo que respecta a la trazabilidad de los casos, la integración oportuna de datos y la sistematización de patrones de incidencia. La creación de una base de datos consolidada sobre denuncias relacionadas con violencia de género dentro del INEGI permitiría analizar con mayor precisión tendencias, zonas de riesgo, perfiles de agresión y condiciones estructurales que requieren intervención preventiva. Esta herramienta posibilitaría diseñar políticas internas basadas en evidencia, fortalecer acciones focalizadas y anticipar escenarios que podrían traducirse en nuevas manifestaciones de violencia laboral.

De igual manera, se identificó la importancia de incorporar una perspectiva interseccional en la atención y análisis de los casos. Este enfoque permitiría reconocer que ciertas personas —por su género, edad, discapacidad, identidad de género, origen étnico o condición socioeconómica— pueden enfrentar mayores barreras para denunciar, mayor riesgo de violencia y menor acceso a mecanismos institucionales de protección. Integrar esta mirada potenciaría la capacidad del oic y la UEAAG para comprender la complejidad de cada caso y diseñar intervenciones más sensibles, diferenciadas y efectivas, también en términos de acompañamiento psicosocial y medidas de protección inmediata.

Otro elemento clave identificado es la necesidad de fortalecer los procesos de comunicación institucional estratégica, orientados a desnormalizar prácticas de violencia y promover una cultura organizacional que rechace cualquier forma de acoso, hostigamiento o discriminación. La evidencia demuestra que cuando las personas trabajadoras conocen los canales de denuncia, confían en los procedimientos y observan resultados claros, aumenta la disposición a reportar casos, lo cual es un indicador del fortalecimiento institucional. En ese sentido, la continuidad de campañas informativas, talleres especializados, espacios de diálogo y contenidos que visibilicen los derechos laborales y mecanismos de protección podrían ser un área de oportunidad para el INEGI.

Finalmente, surge como área prioritaria la necesidad de consolidar un modelo integral de gobernanza en materia de igualdad y no violencia, que articule las acciones dirigidas a la prevención, atención, investigación y sanción, mediante lineamientos claros, roles definidos y una coordinación efectiva entre las unidades administrativas competentes. En este sentido, resulta indispensable que las instancias colegiadas responsables de la conducción, seguimiento y toma de decisiones en la materia asuman un papel activo en la implementación y supervisión de dicho modelo, a fin de asegurar que las acciones de la UEAAG y del oic no operen de manera aislada, sino como parte de una política institucional robusta, que incremente la eficacia de las intervenciones, fortalezca la rendición de cuentas y garantice entornos laborales seguros, dignos e igualitarios para todas las personas que integran el INEGI.

En conclusión, los avances alcanzados durante 2025 reflejan un fortalecimiento sustantivo de las capacidades institucionales del oic y de la UEAAG para atender, investigar y sancionar (faltas administrativas no graves) conductas de hostigamiento y acoso sexual con un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y debida diligencia reforzada. No obstante, los retos identificados y las áreas de oportunidad delineadas evidencian que la consolidación de un entorno laboral verdaderamente libre de violencia requiere una estrategia de transformación estructural y sostenida, que articule la prevención, la atención inmediata, la profesionalización continua, el análisis técnico de información y la promoción de una cultura organizacional basada en la integridad y la igualdad sustantiva.



■■ *La violencia de género no es solo un acto individual, es un sistema de dominación que se sostiene cuando el silencio, la negación y la falta de acción institucional lo permiten.* ■■

bell hooks

Escritora y activista social







8. Resumen ejecutivo

Durante el ejercicio 2025, la UEAAG del OIC consolidó su papel como instancia estratégica para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de conductas de violencia por razón de género, discriminación, acoso y hostigamiento (sexual y laboral) al interior del INEGI. La actuación de la Unidad se desarrolló bajo un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, debida diligencia reforzada y no revictimización, en estricto apego al marco normativo nacional e internacional aplicable.

Durante el periodo que se informa, la UEAAG recibió 56 denuncias nuevas relacionadas con hostigamiento y acoso sexual, discriminación y acoso laboral, las cuales, sumadas a las 51 denuncias que se encontraban en trámite de ejercicios anteriores, integraron un universo de 107 expedientes bajo seguimiento. Al cierre del ejercicio, se logró la conclusión de 49 expedientes, mientras que 58 permanecen en trámite, lo que refleja un avance sostenido en la capacidad operativa de atención e investigación de la Unidad.

Como resultado del trabajo de análisis e investigación, se emitieron 18 Informes de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA), de los cuales ocho correspondieron a faltas graves y diez a faltas no graves, además de 31 acuerdos de conclusión y archivo debidamente fundados y motivados. En el ámbito resolutivo, se obtuvieron once resoluciones administrativas, imponiéndose diez sanciones que incluyeron inhabilitaciones temporales, amonestaciones públicas y privadas, así como sanciones mixtas, consolidando una política institucional de cero tolerancia frente a las conductas que vulneran la dignidad y los derechos humanos en el entorno laboral.

En materia de atención a víctimas, la UEAAG brindó doce atenciones de primer contacto y gestionó la emisión de medidas de protección en ocho casos, priorizando la salvaguarda de la integridad física, psicológica y moral de las personas denunciantes. De manera complementaria, durante 2025 se reforzó la estrategia de prevención institucional mediante acciones de capacitación, certificación y comunicación organizacional, acreditándose estándares de competencia especializados y alcanzándose 86 199 visualizaciones en campañas de comunicación interna orientadas a la sensibilización, la prevención y el fortalecimiento de la cultura de denuncia.

El análisis de la información generada permitió identificar patrones de incidencia, factores de riesgo y áreas prioritarias de atención, particularmente en lo relativo a acoso laboral, dinámicas de poder asociadas a jerarquías y contratación eventual, así como la necesidad de profundizar en el análisis de contexto y la gestión estratégica de datos. Estos hallazgos constituyen un insumo fundamental para la toma de decisiones institucionales y para el diseño de acciones preventivas focalizadas.







9. Glosario de siglas

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

EC: Estándar de Competencia (emitido por el CONOCER).

EIC: Encuesta Intercensal.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

IPRA: Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

OIC: Órgano Interno de Control.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PJF: Poder Judicial de la Federación.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SIA: Sistema Integral de Administración.

SIPEC: Sistema Integral de Peticiones Ciudadanas.

TFJA: Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

UEAAG: Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género.







10. Directorio

Mtro. Ángel José Trinidad Zaldívar

Titular del Órgano Interno de Control del
Instituto Nacional de Estadística y Geografía
angel.trinidad@inegi.org.mx

Tel:5557225519, Ext:325519, Tel:5557225550, Ext:325550

Mtro. Alfredo E. Ríos Camarena Rodríguez

Titular del Área de Denuncias, Investigaciones y Evolución Patrimonial del
Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Estadística y Geografía
alfredo.rios@inegi.org.mx

Tel:4491492700, Ext:314638, Tel:4491492700, Ext:314631

Lda. María Eugenia Sánchez Ávila

Directora de Atención Ciudadana, Evolución Patrimonial e Investigaciones de Género
del Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Estadística y Geografía
maria.sancheza@inegi.org.mx

Tel:4491492700, Ext:314610, Tel:4491492740, Ext:314610

Lda. Abigail Cervantes Montañez

Subdirectora de Atención Ciudadana, Evolución Patrimonial e Investigaciones de Género
del Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Estadística y Geografía
abigail.cervantes@inegi.org.mx

Tel:4491492700, Ext:4643, Tel:4491492740, Ext:4673



Informe Anual

Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género