inai

INFORME ANUAL

DE ACTIVIDADES

COMITÉ DE ÉTICA

2024

COMITÉ DE ÉTICA

Informe Anual de Actividades del Comité de Ética 2024

Contenido

1. Introducción ... 3
2. Integración del Comité de Ética ... 4
3. Sesiones del Comité de Ética y el Subcomité de Denuncias ... 5
Sesiones del Comité de Ética y el Subcomité de Denuncias en 2024 ... 5
4. Integración de los Subcomités y la Subcomisión ... 6
Integración de Subcomités del Comité de Ética, 2024 ... 7
4.1 Subcomité de Capacitación ... 7
Curso de inducción al Comité de Ética y sus procesos ... 10
4.2 Subcomité de Difusión de Contenidos y Actualización del Micrositio ... 11
Boletín Informativo ... 12
Imágenes del boletín informativo ... 12
Actualización permanente del micrositio del Comité de Ética. ... 12
Difusión de materiales ... 13
Campaña: “3 cosas que debes saber” ... 13
Campaña: Hablemos de violencia laboral ... 14
Difusión de las mejores prácticas institucionales en materia de cultura ética. ... 14
4.3 Subcomité de Denuncias ... 15
Denuncias admitidas en 2024 por tipo de denuncia ... 15
4.4 Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación ... 16
Plan de acción ... 17
Imagen de la convocatoria al webinar ... 17
5. Cuarta edición del Reconocimiento a las mejores prácticas institucionales en materia de cultura ética, 2024. ... 18
6. Voluntariado social ... 21
Resultados de la colecta ... 21
7. Campaña #INAIVioleta ... 22
8. Decálogo por la Diversidad ... 27

Informe Anual de Actividades del Comité de Ética 2024

1. Introducción

El Comité de Ética del INAI es el órgano encargado de promover la integridad pública y mejorar el clima laboral en la institución, además de brindar asesoría sobre el Código de Ética, el Código de Conducta y los Protocolos.

El Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética contiene los objetivos, metas y actividades específicas programadas para el ejercicio 2024.

Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité se apoya en los recursos humanos, materiales y financieros con los que cuenta el Instituto siempre que se cumpla con los objetivos y metas establecidos para cada unidad administrativa, por lo que su funcionamiento no implica erogación de recursos adicionales.

A continuación, se presenta un informe detallado sobre los resultados del Programa Anual de Trabajo 2024. Además, se incluyen las acciones promovidas desde la Secretaría Ejecutiva y Presidencia del Comité de Ética para contribuir al cumplimiento de sus funciones y objetivos. Este informe tiene como fin proporcionar una visión clara y estructurada de las actividades desarrolladas en el marco del Programa Anual, abarcando las áreas clave de capacitación, difusión, atención de denuncias, igualdad laboral y no discriminación, entre otras.

Además de las acciones específicas de cada Subcomité y Subcomisión, el informe destaca iniciativas como el reconocimiento a las mejores prácticas institucionales en cultura ética y las actividades solidarias dentro de la comunidad INAI. Estas acciones reflejan el compromiso del Comité de Ética por fortalecer una cultura de integridad y respeto, así como, por seguir promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y ético dentro del Instituto.

2. Integración del Comité de Ética

El Comité de Ética del INAI se integra por nueve personas servidoras públicas, de las cuales cuatro son de carácter permanente y cinco de carácter temporal. Estos integrantes representan diversos niveles jerárquicos dentro de la institución, asegurando así una amplia representación y perspectiva en sus funciones, tal como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Integrantes permanentes	1. Persona titular de la Secretaría Ejecutiva 2. Persona titular de la Dirección General de Administración (DGA) 3. Persona titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ) 4. Persona titular del Órgano Interno de Control (OIC)
Integrantes temporales	5. Persona representante de nivel Dirección de Área 6. Persona representante de nivel Subdirección de Área 7. Persona representante de nivel Jefatura de Departamento 8. Persona representante de nivel Operativo 9. Persona representante de nivel Auxiliar Administrativo

El Comité de Ética lo preside la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, y la Secretaría Técnica está a cargo de la persona titular de la Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad.

De acuerdo con el numeral IV de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética del INAI, se debe convocar a elección cuando no se cuenta con representantes para un determinado nivel jerárquico. En este caso, la representación del nivel Jefatura de Departamento quedó vacante en marzo de 2024.

El 8 de mayo de 2024 se emitió la convocatoria para elegir a la persona representante del nivel Jefatura de Departamento. La etapa de nominación se desarrolló del 8 al 14 de mayo, con un total de 117 votos distribuidos en 52 personas nominadas. Posteriormente, el 15 de mayo, se consultó a los tres primeros lugares de mujeres y hombres nominados si deseaban continuar en la etapa de elección. El 16 de mayo se publicó la lista final de nominados en la plataforma del Comité de Ética.

La etapa de elección se llevó a cabo del 17 al 23 de mayo de 2024, recibiéndose un total de 188 votos. Al finalizar la votación, se presentó un empate entre dos personas, lo que llevó a la aplicación de un procedimiento de desempate, conforme a las Bases de la convocatoria. La votación de desempate se desarrolló del 18 al 20 de junio de 2024.

En cumplimiento con el procedimiento establecido, la persona ganadora del proceso de elección aceptó su participación y firmó la carta compromiso para desempeñar el cargo de integrante temporal del Comité de Ética como representante del nivel Jefatura de Departamento.

3. Sesiones del Comité de Ética y el Subcomité de Denuncias

En 2024, el Comité de Ética del INAI llevó a cabo 18 sesiones, de las cuales seis fueron ordinarias y doce extraordinarias. Por su parte, el Subcomité de Denuncias sesionó en 21 ocasiones. En la siguiente tabla se enlistan en orden cronológico:

Sesiones del Comité de Ética y el Subcomité de Denuncias en 2024
[Información al 31 de diciembre de 2024]

No.	Fecha	Sesión
1.	11 de enero de 2024	Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
2.	16 de enero de 2024	Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética
3.	17 de enero de 2024	Primera Sesión del Subcomité de Denuncias
4.	18 de enero de 2024	Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
5.	23 de enero de 2024	Segunda Sesión del Subcomité de Denuncias
6.	30 de enero de 2024	Tercera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
7.	31 de enero de 2024	Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética
8.	1 de febrero de 2024	Tercera Sesión del Subcomité de Denuncias
9.	14 de febrero de 2024	Cuarta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
10.	14 de febrero de 2024	Cuarta Sesión del Subcomité de Denuncias
11.	28 de febrero de 2024	Quinta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
12.	4 de marzo de 2024	Quinta Sesión del Subcomité de Denuncias
13.	6 de marzo de 2024	Sexta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
14.	20 de marzo de 2024	Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética
15.	21 de marzo de 2024	Sexta Sesión del Subcomité de Denuncias

No.	Fecha	Sesión
16.	3 de abril de 2024	Séptima Sesión del Subcomité de Denuncias
17.	17 de abril de 2024	Octava Sesión del Subcomité de Denuncias
18.	29 de abril de 2024	Novena Sesión del Subcomité de Denuncias
19.	27 de mayo de 2024	Séptima Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
20.	28 de mayo de 2024	Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Ética
21.	30 de mayo de 2024	Décima Sesión del Subcomité de Denuncias
22.	25 de junio de 2024	Octava Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
23.	25 de junio de 2024	Décima Primera Sesión del Subcomité de Denuncias
24.	11 de julio de 2024	Décima Segunda Sesión del Subcomité de Denuncias
25.	19 de julio de 2024	Décima Tercera Sesión del Subcomité de Denuncias
26.	13 de agosto de 2024	Décima Cuarta Sesión del Subcomité de Denuncias
27.	3 de septiembre de 2024	Décima Quinta Sesión del Subcomité de Denuncias
28.	17 de septiembre de 2024	Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
29.	24 de septiembre de 2024	Décima Sexta Sesión del Subcomité de Denuncias
30.	30 de septiembre de 2024	Décima Séptima Sesión del Subcomité de Denuncias
31.	11 de octubre de 2024	Décima Octava Sesión del Subcomité de Denuncias
32.	15 de octubre de 2024	Quinta Sesión Ordinaria del Comité de Ética
33.	22 de octubre de 2024	Décima Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
34.	1 de noviembre de 2024	Décima Novena Sesión del Subcomité de Denuncias
35.	7 de noviembre de 2024	Décima Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
36.	2 de diciembre de 2024	Vigésima Sesión del Subcomité de Denuncias
37.	9 de diciembre de 2024	Décima Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética
38.	17 de diciembre de 2024	Vigésima Primera Sesión del Subcomité de Denuncias
39.	18 de diciembre de 2024	Sexta Sesión Ordinaria del Comité de Ética

4. Integración de los Subcomités y la Subcomisión

Para su funcionamiento, el Comité tiene la facultad de crear los subcomités o comisiones, sean estas permanentes o temporales, que considere necesarios para el cumplimiento de sus funciones. En la Segunda Sesión Ordinaria 2024 del Comité de Ética, celebrada el 31 de enero de 2024, y con el fin de dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo 2024, se procedió a la integración de los siguientes subcomités y subcomisión:

Integración de Subcomités del Comité de Ética, 2024

Nombre	Integración 2024
Subcomité de Difusión de Contenidos y Actualización del Micrositio	Presidencia del Comité de Ética Representante de nivel Subdirección de Área Representante de nivel Operativo
Subcomité de Capacitación	Integrante permanente del OIC Integrante permanente de la DGAJ Representante del nivel Subdirección de Área Representante de nivel Auxiliar Administrativo
Subcomité de Denuncias	Presidencia del Comité de Ética Integrante permanente de la DGA Representante del nivel Dirección de Área Representante del nivel Jefatura de Departamento
Subcomisión para la Igualdad Laboral y No Discriminación	Integrante permanente de la DGA Representante del nivel Dirección de Área Representante del nivel Operativo Representante del nivel Auxiliar Administrativo

4.1 Subcomité de Capacitación

El objetivo del Subcomité de Capacitación es dar cumplimiento a la obligación del Comité de Ética de promover la capacitación y sensibilización del personal del Instituto en temas de ética, prevención y erradicación de la violencia, hostigamiento, acoso laboral y sexual, así como, la promoción de la no discriminación. Busca apoyar a las personas integrantes del Comité de Ética en el cumplimiento de su labor, coadyuvar en la promoción del Código de Ética, el Código de Conducta, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del INAI, y la normatividad aplicable en la materia, con el fin de fomentar una cultura de integridad institucional y respeto a los derechos humanos de todas las personas.

En aras de contribuir a que el personal del Instituto conozca y aplique tanto los valores como los principios establecidos en los Códigos de Ética y de Conducta; conozca la naturaleza, alcances y atribuciones del Comité de Ética, dentro de las acciones realizadas en 2024 se destacan las siguientes:

- En el marco de la Cuarta Edición del Reconocimiento a las Mejores Prácticas Institucionales en Materia de Cultura Ética 2024, el 9 de mayo de 2024, la Secretaría Ejecutiva invitó a las personas colaboradoras del Instituto a participar en el taller de lenguaje ciudadano, diseñado para mejorar la capacidad de transmitir información clara y accesible a través de la escritura. Este taller, impartido de manera presencial por la Mtra. Claudia Margarita Hernández Flores, integrante del Comité de Participación Ciudadana del Sistema Anticorrupción del Estado de México y Municipios, tuvo una duración de dos horas efectivas y estuvo dirigido a quienes deseaban perfeccionar sus habilidades comunicativas. El objetivo fue incentivar el uso de un lenguaje sencillo, relevante y reutilizable, favoreciendo una comunicación más efectiva entre quienes redactan y sus audiencias. El taller también ofreció la posibilidad de obtener una constancia de participación. Se tuvo una asistencia de 138 personas.

- En el marco de la campaña **#INAIVioleta**, el 10 de julio de 2024, en las instalaciones del INAI, por coordinación de la Secretaría Ejecutiva, se extendió una cordial invitación a la comunidad INAI para la proyección de la película *La Voz de la Igualdad*, con el propósito de generar conciencia sobre la discriminación por razón de género.

- La DGA gestionó la impartición del curso "Expresión y Redacción con Lenguaje Inclusivo", con la participación de 116 personas servidoras públicas que completaron satisfactoriamente la capacitación. Esta acción formativa tuvo como objetivo fortalecer las habilidades de los participantes en el uso de un lenguaje inclusivo, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en línea con los valores institucionales y las políticas de igualdad laboral del INAI.

- Con el fin de coadyuvar en la promoción y observancia de la normatividad aplicable en materia de ética, así como de los valores y principios correspondientes, la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional brindó la plática de inducción al personal de nuevo ingreso al Instituto, en la que 73 personas servidoras públicas participaron y concluyeron satisfactoriamente, con un apartado específico relacionado con los Códigos de Ética y de Conducta del INAI.

- De igual forma, como parte de las acciones para promover la capacitación y sensibilización del personal del Instituto, en el mes de junio de 2024, Jacques Matthias Tapie Amione, fundador de CREATA Consultores, impartió la conferencia **"Cómo ser un verdadero aliado LGBTTTIQAP+"**. En esta actividad se buscó promover el conocimiento sobre las responsabilidades y los comportamientos necesarios para ser una verdadera persona aliada, entendiendo esto, como alguien que puede apoyar de manera efectiva a la comunidad LGBTTTIQAP+ en diversos contextos. Se tuvo una asistencia de 72 personas.

- También, se ofreció la conferencia **"Identidades de género e inclusión: Muxes, indígenas ancestrales"** impartida por las activistas Dayanna Gallegos y Valkis López, integrantes del proyecto *TRANSformándome: Inclusión social y derechos humanos de la población Muxe-Trans;* cuya intención fue brindar herramientas a la Comunidad INAI en torno a las diversidades sexuales y de género, con la firme intención de reconfigurar nuestra visión respecto de las diversidades tan plurales y coloridas como la famosa bandera arcoíris. Se tiene un registro de 120 personas de las cuales, 25 son con registro físico y 95 con registro en línea.

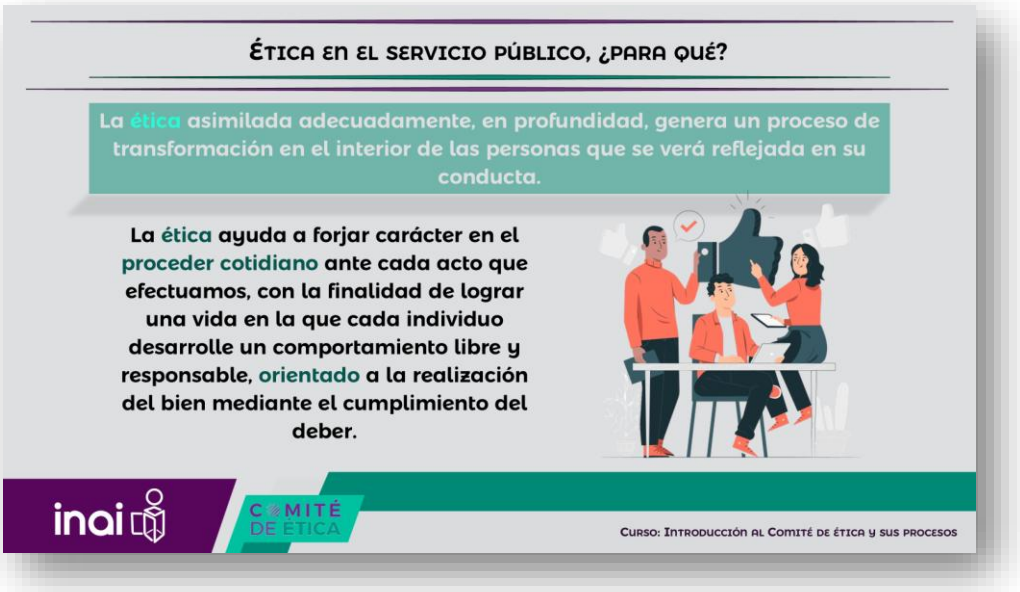
- Asimismo, a través de la Secretaría Ejecutiva, en el mes de septiembre de 2024, se realizó la actividad **"Un brazalete por la ética"**, cuyo objetivo fue que las personas participantes conocieran el significado de los principios y valores que establece el Código de Ética. Esta actividad en la que participaron alrededor de 70 personas representó un espacio propicio para que, a través de una dinámica creativa y divertida, se dieran a conocer principios y valores como: objetividad, cooperación, integridad, liderazgo, certeza, eficacia, independencia, respeto, profesionalismo, confidencialidad, igualdad, equidad, eficiencia, economía, legalidad, disciplina, imparcialidad, honradez, transparencia, lealtad y confianza, pudiendo imprimir en el brazalete su propio estilo y diseño, con la intención de que éste se convirtiera en algo significativo y, al traerlo siempre en la mano, ayudara a recordar las directrices bajo las cuales debemos actuar día con día.

Respecto a la capacitación específica y especializada para las personas integrantes del Comité de Ética, se gestionaron diversas acciones formativas con el objetivo de fortalecer sus competencias y el desarrollo de las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones, tales como:

- El 24 de abril, el personal de la DGAJ ofreció una plática informativa sobre la correcta integración de los expedientes y su certificación, con la finalidad de fortalecer las actividades llevadas a cabo en los Subcomités y en el Comité de Ética.

- El 22 de agosto y el 12 de septiembre, Dayana Sevilla Osornio y Sandra Sandoval Corchado de la DGAJ, impartieron el curso "Inducción al Comité de Ética del INAI y a sus procesos", donde se abordaron conceptos clave sobre el Comité de Ética, su estructura de integración y las instancias de apoyo disponibles, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento sobre sus funciones y procesos.

Curso de inducción al Comité de Ética y sus procesos



Fuente: Dirección General de Asuntos Jurídicos, 2024.

Asimismo, se extendió la invitación a todo el personal del Instituto para participar en las siguientes actividades:

- Curso en línea "Vida sin violencia", ofrecido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Este curso tuvo como objetivo fortalecer las competencias en la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, promoviendo una cultura institucional de igualdad, respeto y sensibilización ante la violencia de género.

- El taller “Masculinidades y alianzas antipatriarcales para prevenir la violencia laboral en el INAI”, tuvo la finalidad de promover una cultura laboral basada en la igualdad de género, el respeto y la no violencia. Sensibilizó sobre cómo los estereotipos de género afectan tanto a hombres como a mujeres, perpetuando la desigualdad y la violencia. Además, fomentó la reflexión y brindó herramientas para que el funcionariado se convierta en agente de cambio en la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia.

- Se difundieron plataformas educativas en línea relacionadas con el Código de Ética y el Código de Conducta, como el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST), la plataforma de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México, que ofrece formación sobre temas laborales, incluyendo prevención de la discriminación laboral.

4.2 Subcomité de Difusión de Contenidos y Actualización del Micrositio

Este Subcomité tiene como objetivo difundir y promover entre la comunidad INAI, los contenidos del Código de Ética, Código de Conducta del INAI y de los Protocolos, así como realizar acciones preventivas, de concientización y de conocimiento sobre los valores, principios y reglas de integridad, con la finalidad de potenciar su cumplimiento y observancia. Asimismo, realiza las acciones necesarias para mantener actualizados los contenidos del micrositio del Comité de Ética, de conformidad con lo establecido en las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité del INAI, numeral VI, incisos c), n), q), así como el numeral VII, inciso m).

En el marco de las actividades de actualización y difusión del Comité de Ética, se realizaron diversas acciones con el objetivo de mejorar la visibilidad y accesibilidad de la información relevante, tal como se puede advertir en los siguientes contenidos:

Boletín Informativo

Se elaboraron dos ediciones del Boletín del Comité de Ética, una en abril y otra en agosto, a los cuales se les dio difusión vía correo electrónico institucional el 14 de mayo y el 6 de septiembre, respectivamente, así como a través del micrositio.

Imágenes del boletín informativo

Fuente: Secretaría Ejecutiva, 2024.

Actualización permanente del micrositio del Comité de Ética.

En el transcurso del 2024, las integrantes del Subcomité revisaron continuamente que el micrositio https://micrositios.inai.org.mx/comiteetica/ funcionara correctamente y que la información disponible en el mismo pudiera ser consultada de forma accesible, por lo que se realizaron diversas mejoras y actualizaciones entre las que destacan:

- Cambio de fotografías de las y los integrantes.
- Publicación del Programa Anual de Trabajo del Comité 2024.
- Publicación del Informe de Actividades 2023.
- Avisos de privacidad integral y simplificado.
- Actualización de ligas, normativa y diseño del micrositio.

Difusión de materiales

Con la finalidad de que la comunidad INAI conozca aspectos relevantes del Comité de Ética, del Código de Ética y de los Protocolos, se elaboraron las infografías: “3 cosas que debes saber del Comité de Ética”, “3 cosas que debes saber del Código de Ética”, “3 cosas que debes saber del Protocolo para la prevención, atención y remediación de la violencia laboral del INAI” y “3 cosas que debes saber del Protocolo para la prevención, atención y remediación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual” a las cuales se les dio difusión vía correo electrónico y en el Boletín.

Campaña: “3 cosas que debes saber”

También se elaboró un tríptico de Violencia Laboral en el cual, se explican los tipos de violencia que existen y la forma en la que las personas pueden actuar si se encuentran en una de estas situaciones, además, se invita a consultar el Protocolo para la Prevención, Atención y Remediación de la Violencia Laboral en el INAI; dicho documento se difundió por correo electrónico el 6 de septiembre y en el Boletín del Comité de Ética.

Campaña: Hablemos de violencia laboral

Fuente: Secretaría Ejecutiva, 2024.

Difusión de las mejores prácticas institucionales en materia de cultura ética.

Para dar cumplimiento a este punto, se elaboró un calendario para difundir las buenas prácticas que se han elaborado en años anteriores por parte de las distintas áreas del Instituto, las cuales con el apoyo de la Secretaria Técnica del Comité, se difundieron a través del correo electrónico institucional durante 2024.

4.3 Subcomité de Denuncias

La principal función del Subcomité de Denuncias es admitir, tramitar y resolver en primera instancia las denuncias recibidas por la presunta inobservancia de los Códigos de Ética y de Conducta y/o los Protocolos.

Al 31 de diciembre de 2024, el Comité de Ética, a través del Subcomité de Denuncias, recibió un total de 15 denuncias. De estas, seis fueron admitidas, tres fueron consideradas fuera de la competencia del Comité de Ética, cinco fueron declaradas improcedentes y una no fue admitida. Además, en 2024 se votaron cuatro proyectos de resolución correspondientes a denuncias admitidas en 2023.

Por tipo de conducta, las denuncias admitidas en 2024 se clasificaron de la siguiente manera:

Denuncias admitidas en 2024 por tipo de denuncia
[Información al 31 de diciembre de 2024]

Materia	No.
Hostigamiento y/o acoso laboral	4
Incumplimiento de Códigos de Ética y Conducta	2
Total	**6**

De las seis denuncias admitidas en 2024, con corte al 31 de diciembre, solamente una de ellas se encontraba pendiente de resolución. Los demás casos fueron debidamente resueltos durante el transcurso del año, siguiendo el proceso establecido en el Protocolo de Actuación para la Atención, de Denuncias, Consultas y Sugerencias del INAI.

Por otro lado, contra las determinaciones del Subcomité de Denuncias que pongan fin a los procedimientos. Una vez notificadas, las partes involucradas tienen la opción de presentar una solicitud de reconsideración.

En ese sentido, durante 2024 se recibieron siete solicitudes de reconsideración, cuatro en 2023, dos de las cuales fueron acumuladas en un mismo expediente debido a que apelaban a la misma resolución, y tres en 2024. Asimismo, en uno de los casos se determinó no admitir la solicitud presentada.

4.4 Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación

El objetivo de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación es implementar y dar seguimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación que se lleven a cabo dentro del INAI, en cumplimiento con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto. Además, la Subcomisión es responsable de la supervisión del desarrollo e implementación de prácticas en este ámbito, con el fin de fomentar un ambiente laboral basado en el respeto, la igualdad y una comunicación abierta, garantizando un entorno libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia.

En 2024, en coordinación con la Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad, se modificaron los *Lineamientos de Operación de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación del INAI*, con el objetivo de establecer su organización, funcionamiento y responsabilidades, así como, dar seguimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Como parte de los cambios, se sustituyó la denominación de "Subcomisión" por "Subcomité" para homogenizar la nomenclatura, alineándola con otros órganos del INAI. Además, se ajustó su integración para reflejar de manera más precisa a las áreas con mayor participación en el proceso de certificación, buscando así una implementación más efectiva de las políticas de igualdad en el Instituto.

El 31 de mayo de 2023, el INAI obtuvo la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Esta certificación tiene una vigencia de cuatro años, sin embargo, a los dos años debe realizarse una auditoría de vigilancia para asegurar que se mantengan las prácticas y políticas que llevaron a la obtención de la certificación. En este contexto, es fundamental dar seguimiento a los Planes de Acción establecidos a fin de garantizar que las políticas implementadas sigan siendo efectivas y se ajusten a los estándares requeridos.

Durante 2024, se informó sobre los avances y se actualizaron los planes de acción por cada requisito de los establecidos en la Norma.

Plan de acción

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
Plan de Acción [PA R01]
Requisito: 5.3.3.1.1 Política de igualdad laboral y no discriminación

Alineación Política Igualdad	
Objetivo/Principio	**Eje actuación**
Objetivo Política, P-II	E04, E05

Objetivo de la Política: Establecer un marco de principios y directrices con la finalidad de promover y favorecer la consolidación de una cultura de igualdad laboral, basada en el respeto, apegada a los derechos humanos y con perspectiva de género, que garantice la igualdad de trato y oportunidades para las personas colaboradoras del Instituto, a fin de evitar toda discriminación, de forma armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Principio II. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.	**Eje de la Política:** 4. Elaborar investigaciones, diagnósticos y estudios que permitan identificar las áreas de oportunidad y las barreras estructurales para mujeres y grupos sociales históricamente discriminados, tanto en el ámbito interno como en los procesos de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales. 5. Contar con instrumentos normativos internos que promuevan los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación de forma transversal. **Auditoría interna. No conformidad.** Sin hallazgos. Se cuenta con evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados en el requisito.
Metas: • La totalidad de las personas servidoras públicas afirman conocer la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del INAI. • Difundir, al menos, una campaña de contenidos de la Política por semestre.	**Indicadores:** 1. Porcentaje del personal del INAI que afirma conocer la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la encuesta de percepción de Clima Laboral 2. Número de campañas de difusión realizadas

No.	Actividad	Tipo de acción	Mes												Año	Coordina	Medio verificación
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
1.	Actualizar la Política y someterla a autorización del Pleno	Correctiva													2023	DDHGI*	Acuerdo del Pleno, publicado en la Página Web del INAI y en el DOF.
2.	Publicar la Política en el DOF y en el Micrositio	Preventiva													2023	DDHGI	Diario Oficial de la Federación Micrositio de la DDHGI.
3.	Difundir entre el personal de forma accesible	Preventiva													2023/2024	DDHGI	Correos de difusión.
4.	Elaborar campaña de difusión de los conceptos, principios y ejes de acción.	Preventiva													2023/2024	DDHGI	Correos de difusión.

Fuente: Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad, 2024.

Entre los avances reportados, el 20 de noviembre se organizó, en colaboración con el INMUJERES, un webinar cuyo objetivo fue abordar los conceptos clave sobre los tipos de discriminación y las herramientas disponibles para su erradicación, conforme a la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Imagen de la convocatoria al webinar

5. Cuarta edición del Reconocimiento a las mejores prácticas institucionales en materia de cultura ética, 2024.

Con el propósito de promover las acciones realizadas por la comunidad INAI para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre las personas servidoras públicas, así como, sensibilizar sobre los valores, principios y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética, el Código de Conducta y los Protocolos del INAI, se emitió la convocatoria para participar en la Cuarta edición del reconocimiento a las mejores prácticas institucionales en materia de cultura ética, 2024.

Para esta edición, se buscó dar un nuevo enfoque a esta actividad y con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo y el involucramiento de todas las áreas del Instituto, se invitó a las distintas unidades administrativas y a todo el personal a participar en la elaboración del Compendio de Casos Prácticos, para ejemplificar el cumplimiento a los principios establecidos en el Código de Ética, que debe regir el actuar de las personas servidoras públicas.

De esta forma, en 2024 se registraron un total de **12** mejores prácticas en materia de cultura ética, mismas que se enlistan a continuación:

No.	Nombre de la mejor práctica	Unidad Administrativa
1.	Test de honradez	Unidad de Transparencia
2.	Póster: Trabajar con eficacia	Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia
3.	Haz que corresponda. Reglas de integridad	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez
4.	Taller de lenguaje ciudadano	Secretaría Ejecutiva
5.	ABCDario de la ética y la buena conducta	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez
6.	Carteles: Rendición de cuentas, gestión documental y archivos	Dirección General de Gestión Documental
7.	Maratón de la Rendición de cuentas	Órgano Interno de Control
8.	Proyectos para visibilizar el principio de integridad	Dirección General de Normatividad y Consulta
9.	Conocer, Preguntar y Mejorar	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez
10.	Comunicación incluyente y sin sexismo	Dirección General de Comunicación Social y Difusión

11.	Rompecabezas: Compromisos con la sociedad	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez
12.	Crucigrama imparcial	Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia

Asimismo, se recibieron **25 actividades** que participaron en el compendio de Casos Prácticos con diversos principios contenidos en los Códigos:

No.	Principio	Área	Mejor práctica
1.	Legalidad	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Infografía
2.	Honradez	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
3.	Lealtad	Ponencia de la Comisionada Josefina Román Vergara	Infografía
4.	Imparcialidad	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
5.	Imparcialidad	Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia	Infografía
6.	Eficiencia	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Historieta
7.	Eficiencia	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Infografía
8.	Economía	Dirección General de Enlace con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados	Infografía
9.	Eficiencia	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
10.	Profesionalismo	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
11.	Profesionalismo	Ponencia de la Comisionada Blanca Lilia Ibarra Cadena	Infografía
12.	Disciplina	Anónima	Video e Infografía
13.	Objetividad	Dirección General de Prevención y Autorregulación	Infografía
14.	Transparencia	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
15.	Transparencia	Director General de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos	Infografía
16.	Rendición de cuentas	Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia	Infografía

No.	Principio	Área	Mejor práctica
17.	Rendición de cuentas	Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos	Infografía
18.	Competencia por mérito	Luz Adriana Cortés Sandoval Ana Carolina Sánchez Roldán	Infografía
19.	Competencia por mérito	Secretaría Ejecutiva	Infografía
20.	Competencia por mérito	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
21.	Eficacia	Ponencia de la Comisionada Blanca Lilia Ibarra Cadena	Infografía
22.	Eficacia	Ponencia del Comisionado Presidente Adrián Alcalá Méndez	Infografía
23.	Equidad	Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos	Difusión de Infografía
24.	Equidad	Dirección General de Comunicación Social y Difusión	Infografía
25.	Equidad	Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia	Infografía

El reconocimiento a las mejores prácticas en cultura ética tuvo un impacto significativo en el fortalecimiento de los valores y principios del Instituto, promoviendo la integridad, la transparencia y la ética en todas las áreas. A través de este reconocimiento, se incentivó la participación de las distintas unidades administrativas, lo que permitió visibilizar las acciones más innovadoras y efectivas en la implementación de prácticas éticas.

Este proceso no solo contribuyó a la sensibilización y capacitación del personal en torno a los principios establecidos en el Código de Ética, sino que también favoreció la creación de un ambiente de trabajo basado en el respeto, la igualdad y la responsabilidad, generando un cambio positivo en la cultura institucional. Además, las áreas ganadoras del reconocimiento son un ejemplo para el resto de la organización, motivando una mayor colaboración interinstitucional y el compromiso con la mejora continua.

6. Voluntariado social

Del 03 al 28 de junio de 2024, por iniciativa del Comité de Ética se impulsó la actividad colectiva de voluntariado social institucional en colaboración con cada una de las personas que forman parte la comunidad INAI y que tuvieron a bien realizar su donación voluntaria con la finalidad de contribuir al bienestar y regalar una sonrisa a las niñas y niños de 0 a 6 años que actualmente transitan por Hogar y Futuro, A.C.

Una vez concluida la colecta, se recibieron de la comunidad INAI un total de **3,697 productos** que comprenden alimentos, productos de limpieza, juguetes, ropa y calzado, los cuales fueron clasificados, ordenados, empacados y trasladados para su entrega a Hogar y Futuro, A.C. el 05 de julio de 2024. En la sede de la casa hogar, se tuvo la oportunidad de realizar la entrega formal de los productos, conocer sus instalaciones y tener una pequeña convivencia con las niñas y los niños.

Resultados de la colecta

Fuente: Secretaría Ejecutiva, 2024.

7. Campaña #INAIVioleta

Con el objetivo de promover una perspectiva crítica desde el enfoque de género, se llevó a cabo la campaña colectiva #INAIVioleta, impulsada por la Secretaría Ejecutiva en el marco de los trabajos del Comité de Ética.[1]

La campaña promovió una visión crítica del entorno a través de los "lentes violeta" y tuvo como objetivo identificar las desigualdades de género y generar un espacio de reflexión. El concepto de “ponerse los lentes violeta” proviene de la escritora y activista Gemma Lienas, quien lo utilizó en su libro *El diario Violeta de Carlota* para describir cómo la protagonista adopta un filtro de género para observar el mundo.

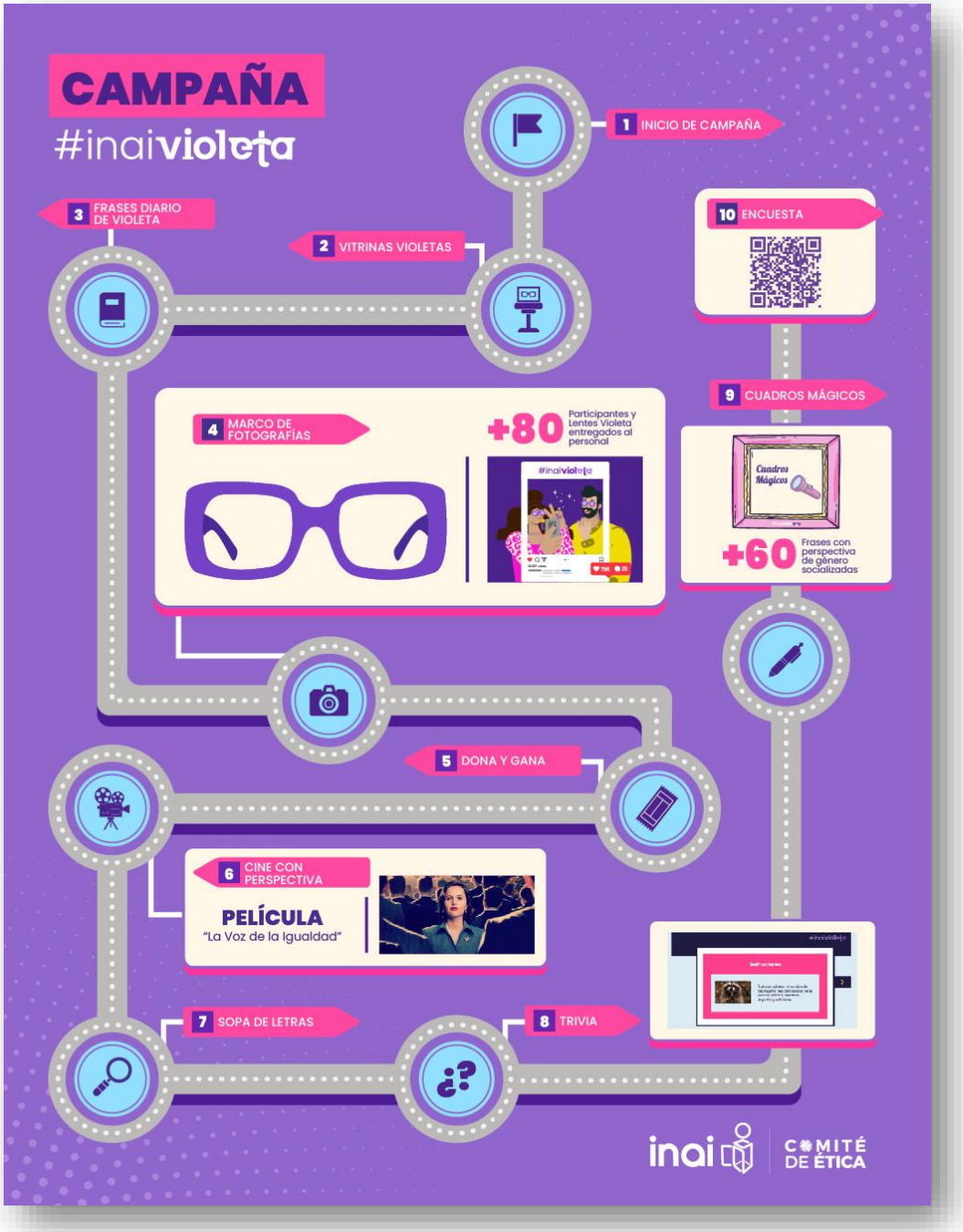
A continuación, se hace un desglose de las actividades de la campaña #INAIVioleta:

Mes	Actividad
Abril	**1.** Se instalaron en la recepción del Instituto cajas con lentes violetas y se difundieron infografías alusivas a la campaña. **2.** En cada piso del Instituto se colocaron atriles con lentes violeta e información alusiva a la campaña. **3.** Se solicitó a la Dirección General de Comunicación Social y Difusión, la proyección en las pantallas que se encuentran en los pasillos de los elevadores de cada piso del Instituto, material audiovisual con la finalidad de que la comunidad INAI conociera y se involucrara de manera activa con la campaña.
Mayo	**4.** Se difundió la campaña a través del correo institucional. **5.** A todas las personas titulares de las unidades administrativas del Instituto se les envío un kit “INAI Violeta” con material de difusión. **6.** En lentes a escala se difundieron reflexiones de citas impresas extraídas del libro de Gemma Lienas, mismos que se colocaron en lugares estratégicos en donde pudieran ser leídas por el personal, como elevadores, sanitarios, comedor y planta baja.

[1] Al respecto, se informa que no fue necesario realizar requerimiento ni erogación del uso de recursos públicos para la realización de la campaña.

	7. En el lobby del Instituto se colgó un marco con lentes violeta a gran escala, para invitar al personal a tomarse fotografías en él y, posteriormente, publicarlas en las redes sociales. A las personas que se acercaron a la Secretaría Ejecutiva se les obsequió un par de lentes morados invitando, con ello, a promover esta perspectiva de género.
Junio	**8.** Se elaboraron tarjetas para la actividad denominada “Rasca y gana”, en la que, al momento de rascar y encontrar un par de lentes, las personas participantes se hacían acreedoras a un incentivo (como vaso, aretes, espejos, anillos, etc.). No se omite mencionar que esta actividad pretendió, además, estimular la donación del personal con motivo de la actividad solidaria que año con año realiza el Comité de Ética, en donde se apoyó a la Casa Hogar y Futuro, A.C.
Julio	**9.** Se llevó a cabo la proyección de la película “La Voz de la Igualdad”, inspirada en la vida de Ruth Bader Ginsburg, una abogada de origen judío que se esforzó por abrirse camino ante la desigualdad de género.
Agosto	**10.** Se hizo el juego “Sopa de letras”, mismo que se colocó en los elevadores del Instituto para que el personal pudiera encontrar palabras contenidas en el libro de Gemma Lienas.
Septiembre	**11.** Por correo electrónico, se invitó a todo el personal a contestar la trivia semanal “Adivina quién es ella”, cuyo objetivo fue descubrir a algunas mujeres que han destacado en la ciencia, la filosofía, las artes, la política, el activismo y los deportes. A algunas de las personas que participaron y que obtuvieron sus respuestas correctas, se les obsequiaron vasos para café y espejos.
Octubre	**12.** Se llevó a cabo la actividad titulada “Cuadros mágicos”, la cual consistió en poner cuadros con frases de mujeres que han dejado huella en la historia de México y el mundo. Para descubrir las frases, se tenía que señalar con una luz violeta el cuadro y estas aparecían. La intención de esta actividad fue dar a conocer el pensamiento crítico de mujeres históricas.

La siguiente infografía sintetiza las actividades referidas:



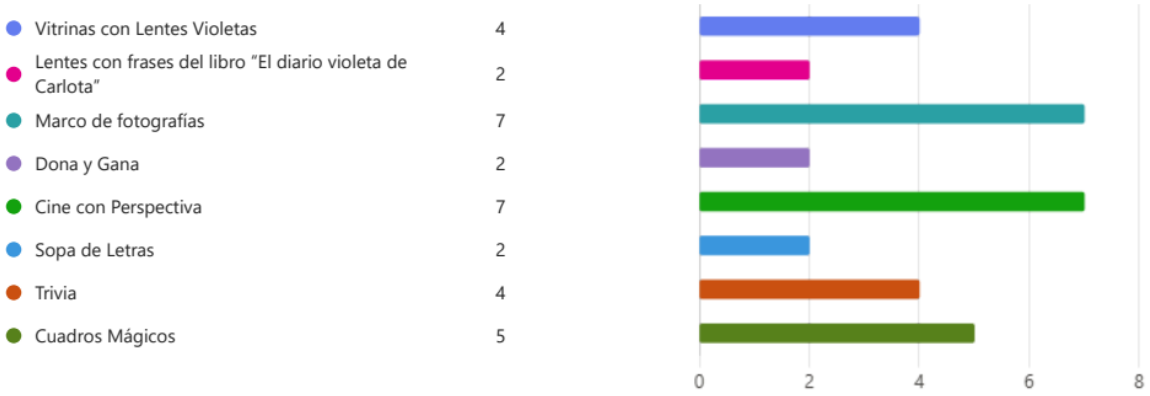
Fuente: Secretaría Ejecutiva, 2024.

Finalmente, al cierre de la campaña, para evaluar el impacto de ésta y conocer la percepción de la comunidad INAI sobre la misma, se aplicó una encuesta compuesta por 5 breves preguntas. Esta encuesta estuvo disponible a través de un enlace compartido y un código QR, con el propósito de recopilar opiniones sobre los resultados y las actividades desarrolladas.

De lo anterior, se informa que, 33 personas contestaron la encuesta y estos fueron los resultados:

1. ¿Participaste en alguna de las actividades de la campaña #INAIVioleta?

2. ¿Qué actividad de la campaña #INAIVioleta te gustó más?

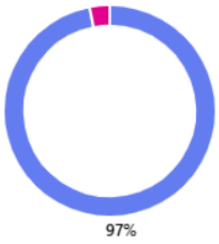


3. ¿Estarías dispuesta/dispuesto a participar nuevamente en una campaña sobre género?

Sí	30
No	2

4. ¿Consideras que alguna de las actividades de la campaña #INAIVioleta te hicieron reflexionar sobre temas de género?

Sí	32
No	1



5. Déjanos saber tu opinión:

17
Respuestas

Respuestas más recientes
"Si bien hay mucha apatía en los compañeros para participar en las actividades de... "
...

5 encuestados (29%) respondieron género para esta pregunta.

8. Decálogo por la Diversidad

Con el compromiso y la solidaridad hacia la comunidad LGBTTTIQ+ como pilares fundamentales en nuestra institución, el 26 de junio de 2024, mediante el acuerdo ACT-PUB-26-06-2024.09, se aprobó en sesión ordinaria del Pleno el **Decálogo por la Diversidad**. Este Decálogo reúne diez propuestas que se generaron de manera colectiva al interior del Instituto, reflejando los principios más votados por la comunidad INAI, cuyo objetivo es posicionar al Instituto como una entidad inclusiva, solidaria y aliada en la lucha histórica de la comunidad LGBTTTIQ+ frente a los prejuicios, promoviendo la construcción de derechos, el reconocimiento y la inclusión social de esta comunidad.

Fuente: Secretaría Ejecutiva, 2024.