

# DIAGNÓSTICO SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVA INTERNA DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

## Contenido

1. Acuerdo mediante el cual se aprueban los Lineamientos en materia de Recursos Humanos, Servicio Profesional y Personal de Libre Designación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. **1**
2. Acuerdo mediante el cual se aprueba el Manual de percepciones de los servidores públicos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales para el ejercicio fiscal dos mil diecinueve. **3**
3. Acuerdo mediante el cual se aprueba el Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. **5**
4. Acuerdo mediante el cual se aprueba la actualización del Reglamento de Recursos Financieros y Presupuestales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. **9**
5. Acuerdo mediante el cual se aprueba la política pública denominada Plan Nacional de Socialización del Derecho de Acceso a la Información (PlanDAI). **10**
6. Acuerdo mediante el cual se aprueba el Programa anual para la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia por parte de los sujetos obligados del ámbito federal, correspondiente al ejercicio dos mil diecinueve. **13**
7. Acuerdo mediante el cual se aprueban los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público. **15**
8. Acuerdo mediante el cual se aprueban los Criterios mínimos y metodología para el diseño y documentación de Políticas de Acceso a la Información, Transparencia Proactiva y Gobierno Abierto, así como el uso del Catálogo Nacional de Políticas, **18**
9. Acuerdo mediante el cual se aprueban las modificaciones a los Lineamientos que rigen la operación, el Manual de Procedimientos y las Políticas del Centro de Atención a la Sociedad del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. **20**

No.	Documentos revisados	Elementos analizados														
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta										
1.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueban los Lineamientos en materia de Recursos Humanos, Servicio Profesional y Personal de Libre Designación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.</p> <p>Publicación: 17 de enero de 2017.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5469199&amp;fecha=17/01/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5469199&amp;fecha=17/01/2017</a></p> <p>Primera reforma: 11 de septiembre de 2017.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5496818&amp;fecha=11/09/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5496818&amp;fecha=11/09/2017</a></p> <p>Última reforma: 18 de abril de 2018.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5519771&amp;fecha=18/04/2018">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5519771&amp;fecha=18/04/2018</a></p>	<p>Utiliza expresiones como: “servidores públicos”, “los integrantes del Pleno”, “Comisionado Presidente”, “Comisionados”, “los titulares”, “los Secretarios”, “Director”, “Subdirector”, “Jefe de Departamento”, “Consultor”, “Auditor”, “los directores generales”, “los auxiliares administrativos”, “Secretaria”, “Chofer”, “asesores externos expertos”, “compañeros”, “usuarios”, “asegurado”, “beneficiario”, “los comensales”, “jefe inmediato superior”, “entrevistadores”, “los candidatos” e “interesado”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda emplear metonimias para referirse a puestos laborales. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Los Secretarios</td> <td>Las Secretarías</td> </tr> <tr> <td>Los directores generales</td> <td>Las direcciones generales</td> </tr> </tbody> </table> <p>También se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servidores públicos</td> <td>Personas servidoras públicas</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	Los Secretarios	Las Secretarías	Los directores generales	Las direcciones generales	Expresión	Sugerencia	Servidores públicos	Personas servidoras públicas	<p>El <b>artículo 2</b> establece que, para el cumplimiento del objeto de los Lineamientos, se aplicarán en todo momento los principios de equidad de género e igualdad, entre otros.</p> <p>Además, el <b>artículo 30, fracción III</b>, dispone que los servidores públicos tendrán la obligación de desempeñar sus labores con estricto apego y respeto a los principios y valores expresados en el Código de Ética del Instituto, entre ellos, igualdad y no discriminación.</p> <p>Del mismo modo, el <b>artículo 131</b> precisa que en los concursos no se discriminará a nadie por razones de edad, género, discapacidad, religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, opiniones o cualquier otra que genere el menoscabo en el ejercicio de sus derechos.</p> <p>El <b>artículo 148</b> dispone que los exámenes serán aplicados en condiciones de igualdad para todos los candidatos, en la fecha, lugar y horario que sean notificados por la Dirección General de Administración, a través de la página de Internet del Instituto, con al menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de los mismos.</p>	<p>El <b>artículo 68</b> refiere que, a fin de respetar las instalaciones del comedor y por higiene, no se permitirá el acceso de mascotas, con excepción de aquellos animales entrenados para asistencia de personas con alguna discapacidad.</p> <p>Asimismo, el <b>artículo 76</b> señala que la Dirección General de Administración adoptará las medidas pertinentes para garantizar que existan espacios disponibles para personas con discapacidad, los cuales deberán cumplir con las condiciones necesarias para facilitar el acceso a las instalaciones. Las personas con discapacidad tendrán acceso preferente al estacionamiento, independientemente del nivel jerárquico de la plaza que ocupen.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>A fin de contar con espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona, también se recomienda garantizar que existan espacios disponibles en el estacionamiento del Instituto para personas adultas mayores y mujeres embarazadas, independientemente del nivel jerárquico de la plaza que ocupen.</p> <p>En el capítulo relativo a selección, ingreso y movilidad, se recomienda:</p>	<p>El <b>artículo 80</b> menciona que, previo consentimiento del Comisionado o del Secretario correspondiente, los directores generales y el titular del Órgano Interno de Control podrán establecer un horario flexible para el personal bajo su adscripción, el cual consistirá en adelantar o retrasar el horario una hora, de tal suerte que quienes inicien su jornada a las 8:00 horas puedan concluir a las 18:00 horas y quienes lo hagan a las 10:00 horas, concluyan ésta a las 20:00 horas. Asimismo, el inicio del horario de comida podrá variar entre las 13:30 y las 15:30 horas, sin que este tiempo exceda de 90 minutos.</p> <p>El <b>artículo 94</b> señala que los padres trabajadores contarán con un permiso de paternidad de 5 días hábiles con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos, y de igual manera por la adopción de un infante.</p> <p>El <b>artículo 95</b> refiere que, posterior a la licencia de maternidad, las madres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de lactancia por un periodo de seis meses que consistirá en alguna de las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Disfrutar de dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno durante la jornada diaria; o</li> <li>II. Disfrutar de un descanso extraordinario por día, de 90 minutos durante la jornada diaria, o</li> <li>III. Iniciar la jornada diaria 90 minutos después, o retirarse 90 minutos antes de que la jornada diaria finalice.</li> </ol>	<p>En el texto del documento se utilizan en diversas ocasiones términos como “superior jerárquico” y “subordinado”, los cuales podrían denotar superioridad o inferioridad de algunas personas y podría contribuir a una segregación en el trabajo.</p> <p>Por otro lado, el <b>artículo 37</b> menciona que el nombramiento deberá contener, entre otros elementos, el sexo del servidor público.</p> <p>Al respecto, y a efecto de evitar cualquier práctica discriminatoria que pudiera presentarse, es importante que en ese artículo se señale que dicho dato será recabado únicamente para fines estadísticos.</p> <p>En otra tesitura, el <b>artículo 74</b> dispone que la Dirección General de Administración asignará un lugar numerado y el tarjetón correspondiente, únicamente a los servidores públicos de nivel Comisionado, Secretario, Director General, Jefe de Ponencia, Titular del Órgano Interno de Control, Secretario de Ponencia y Director de Área. El resto del personal recibirá un tarjetón general que le permitirá el acceso al estacionamiento y el uso de los cajones disponibles.</p> <p>Por su parte, el diverso <b>artículo 82</b> indica que los servidores públicos que ocupen puestos de nivel Comisionado, Secretario, Director General, Jefe de Ponencia y Titular del Órgano Interno de Control no se encontrarán sujetos al registro y control de asistencia, a través de la lectura en el Sistema de Huella Digital.</p> <p>Respecto de los dos últimos artículos citados, se observa que se conceden privilegios a ciertos cargos en la asignación de lugares de estacionamiento, así como en el registro y control</p>
Expresión	Sugerencia															
Los Secretarios	Las Secretarías															
Los directores generales	Las direcciones generales															
Expresión	Sugerencia															
Servidores públicos	Personas servidoras públicas															

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																																														
		Lenguaje incluyente y no sexista		Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta																																									
		<table border="1"> <tr> <td>Los integrantes del Pleno</td> <td>Las personas integrantes del Pleno</td> </tr> <tr> <td>Usuarios</td> <td>Las personas usuarias</td> </tr> <tr> <td>Asegurado</td> <td>La persona asegurada</td> </tr> <tr> <td>Beneficiario</td> <td>La persona beneficiaria</td> </tr> <tr> <td>Los candidatos</td> <td>Las personas candidatas</td> </tr> <tr> <td>Interesado</td> <td>La persona interesada</td> </tr> </table> <p>Del mismo modo, se recomienda sustituir el nombre de los siguientes cargos por los que enseguida se enuncian:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cargo actual</th> <th>Cargo sugerido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comisionado</td> <td>Comisionado/a</td> </tr> <tr> <td>Secretario</td> <td>Secretario/a</td> </tr> <tr> <td>Director General</td> <td>Director/a General</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Ponencia</td> <td>Jefe/a de Ponencia</td> </tr> <tr> <td>Secretario de Ponencia</td> <td>Secretario/a de Ponencia</td> </tr> <tr> <td>Director de Área</td> <td>Director/a de Área</td> </tr> <tr> <td>Subdirector de Área</td> <td>Subdirector/a de Área</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Departamento</td> <td>Jefe/a de Departamento</td> </tr> <tr> <td>Consultor</td> <td>Consultor/a</td> </tr> <tr> <td>Auditor</td> <td>Auditor/a</td> </tr> <tr> <td>Asesor</td> <td>Asesor/a</td> </tr> <tr> <td>Secretaria</td> <td>Personal secretarial</td> </tr> <tr> <td>Chofer</td> <td>Chofer/esa</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>Auxiliar Administrativo/a</td> </tr> </tbody> </table> <p>Asimismo, se recomienda utilizar de forma moderada desdoblamientos, esto es,</p>	Los integrantes del Pleno	Las personas integrantes del Pleno	Usuarios	Las personas usuarias	Asegurado	La persona asegurada	Beneficiario	La persona beneficiaria	Los candidatos	Las personas candidatas	Interesado	La persona interesada	Cargo actual	Cargo sugerido	Comisionado	Comisionado/a	Secretario	Secretario/a	Director General	Director/a General	Jefe de Ponencia	Jefe/a de Ponencia	Secretario de Ponencia	Secretario/a de Ponencia	Director de Área	Director/a de Área	Subdirector de Área	Subdirector/a de Área	Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento	Consultor	Consultor/a	Auditor	Auditor/a	Asesor	Asesor/a	Secretaria	Personal secretarial	Chofer	Chofer/esa	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a	<p>De igual manera, el <b>artículo 203</b> refiere que los principios que regirán el otorgamiento de estímulos a los miembros del servicio profesional serán los siguientes: igualdad de oportunidades, reconocimiento al mérito, y equidad.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Implementar una acción afirmativa a fin de que mujeres y otros grupos históricamente discriminados tengan mayor representación en la plantilla de personal.</p> <p>Mayor información en el estudio “Techo de Cristal en el INAI” y “Propuesta de acción afirmativa en el INAI”, ambos documentos disponibles en la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contemplar la implementación de ajustes razonables para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a dicha información. <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres y personas con discapacidad a la plantilla de personal.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dichas acciones tendrán una vigencia por el periodo de lactancia de seis meses y hasta avanzado el segundo año de edad, en observancia a lo dispuesto en la normativa aplicable en la materia; facilitando a las madres trabajadoras espacios necesarios para tal efecto.</p> <p>Igualmente, el <b>artículo 96</b> establece que los servidores públicos podrán disfrutar de permisos con goce de sueldo, previa autorización del titular de la unidad administrativa de que se trate, debiendo remitir el formato correspondiente a la Dirección General de Administración, cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, concubino/a o cualquier familiar directo, por consanguinidad o afinidad; cuando se realice examen profesional o de grado; en caso de contraer matrimonio; permisos personales para ausentarse el día completo, y cuando se cuente con cinco años de servicio ininterrumpidos en el Instituto.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda ampliar el permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos/as. Lo anterior, en virtud que la actual duración de dicho permiso (5 días hábiles) resulta desigual y poco benéfica para una crianza igualitaria para las parejas; además de que es necesario reconocer que los beneficios no son únicamente para los hombres.</p>	<p>de asistencia, lo que pudiera considerarse discriminatorio, al no darse el mismo trato al resto del personal del INAI.</p> <p>De igual forma, el <b>artículo 82</b> hace referencia a las personas servidoras públicas que ocupen plazas, entre otras, de “Secretaria” y “Chofer”. Lo anterior, parece indicar que las mujeres son las que pueden ocupar el cargo de “Secretaria” y los hombres el cargo de “Chofer”, reforzando así los roles y estereotipos de género que son patrones culturales arraigados que se reproducen entre generaciones y que definen lo que deben ser y hacer las mujeres y los hombres.</p> <p>Los roles de género otorgan mayor prestigio y valor a las actividades y espacios “de los hombres”, ubican a las mujeres en una posición de inferioridad respecto a los hombres y delimitan sus habilidades y conocimientos al espacio doméstico, a las tareas de la casa, a los cuidados y a la atención de las personas.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda sustituir los términos “superior jerárquico” y “subordinado” por “jefe/a inmediato/a” y “personal a su cargo”.</p> <p>En el artículo 37 se recomienda precisar que el dato relativo al sexo del servidor público en su nombramiento, será recabado únicamente para fines estadísticos.</p> <p>Se recomienda suprimir los privilegios concedidos a ciertos cargos en la asignación de lugares de estacionamiento, así como en el registro y control de asistencia (artículos 74 y 82).</p>
Los integrantes del Pleno	Las personas integrantes del Pleno																																															
Usuarios	Las personas usuarias																																															
Asegurado	La persona asegurada																																															
Beneficiario	La persona beneficiaria																																															
Los candidatos	Las personas candidatas																																															
Interesado	La persona interesada																																															
Cargo actual	Cargo sugerido																																															
Comisionado	Comisionado/a																																															
Secretario	Secretario/a																																															
Director General	Director/a General																																															
Jefe de Ponencia	Jefe/a de Ponencia																																															
Secretario de Ponencia	Secretario/a de Ponencia																																															
Director de Área	Director/a de Área																																															
Subdirector de Área	Subdirector/a de Área																																															
Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento																																															
Consultor	Consultor/a																																															
Auditor	Auditor/a																																															
Asesor	Asesor/a																																															
Secretaria	Personal secretarial																																															
Chofer	Chofer/esa																																															
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a																																															

No.	Documentos revisados	Elementos analizados												
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta								
		<p>referir explícitamente a mujeres y hombres, ya sea mediante artículos, pronombres, sustantivos o adjetivos. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comisionados</td> <td>Las comisionadas y los comisionados</td> </tr> <tr> <td>Los auxiliares administrativos</td> <td>Las y los auxiliares administrativos</td> </tr> <tr> <td>Los comensales</td> <td>Las y los comensales</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	Comisionados	Las comisionadas y los comisionados	Los auxiliares administrativos	Las y los auxiliares administrativos	Los comensales	Las y los comensales			<p>Asimismo, se recomienda que los Lineamientos establezcan que los eventos de capacitación deben realizarse en horario laboral, nunca fuera de éste, a efecto de contar con prácticas laborales que faciliten la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Además, se recomienda que existan medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de las familias y hogares.</p>	<p>Por cuanto al puesto de “Secretaria” se recomienda sustituirlo por “Personal secretarial”, y por lo que hace al puesto de “Chofer” se recomienda sustituirlo por “Chofer/esa”.</p>
Expresión	Sugerencia													
Comisionados	Las comisionadas y los comisionados													
Los auxiliares administrativos	Las y los auxiliares administrativos													
Los comensales	Las y los comensales													
2.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueba el Manual de percepciones de los servidores públicos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales para el ejercicio fiscal dos mil diecinueve.</p> <p>Publicación: 26 de febrero de 2019.  <a href="http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551157&amp;fecha=26/02/2019">http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551157&amp;fecha=26/02/2019</a></p>	<p>En el nombre y en el texto del documento se emplea en distintas ocasiones “servidores públicos”.</p> <p>Igualmente, se utilizan expresiones como “Comisionado”, “Secretario”, “Director General”, “Jefe de Ponencia”, “Secretario de Ponencia”, “Director de Área”, “Subdirector de Área”, “Jefe de Departamento”, “Consultor”, “Auditor”, “Asesor”, “Secretaria”, “Chofer” o “Auxiliar Administrativo”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda modificar el nombre del documento a una alternativa incluyente como “...Manual de percepciones de las personas servidoras públicas del Instituto...”, así</p>	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>En las disposiciones generales, se recomienda incorporar el principio de igualdad salarial contemplado en el artículo 123 constitucional (para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad).</p>	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda realizar medidas o acciones para incrementar la integración de mujeres y personas con discapacidad a la plantilla de personal.</p> <p>Mayor información en el estudio “Techo de Cristal en el INAI” y “Propuesta de acción afirmativa en el INAI”, ambos documentos disponibles en la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género.</p>	<p>El <b>artículo 19, fracción IV</b>, dispone que las madres trabajadoras disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos meses después del mismo.</p> <p>Asimismo, dicha fracción señala que durante la lactancia, por el periodo de seis meses, tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, o bien, un descanso extraordinario por día, para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche en el lactario con que cuenta el Instituto, además de acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p>	<p>En el texto del documento se utilizan términos como “superior jerárquico” y “relación de subordinación jerárquica”, los cuales podrían denotar superioridad o inferioridad de algunas personas y podría contribuir a una segregación en el trabajo.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda sustituir los términos “superior jerárquico” y “relación de subordinación jerárquica” por “jefe/a inmediato/a” y “relación de mando”.</p> <p>Se recomienda incluir una disposición que haga referencia a la prohibición de toda forma de discriminación.</p>								

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																																		
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta																														
		<p>como sustituir “servidores públicos” por “personas servidoras públicas” en el texto del documento.</p> <p>Del mismo modo, y a fin de emplear un lenguaje incluyente y no sexista en el documento, se recomienda sustituir el nombre de los siguientes cargos por los que enseguida se enuncian:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cargo actual</th> <th>Cargo sugerido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comisionado</td> <td>Comisionado/a</td> </tr> <tr> <td>Secretario</td> <td>Secretario/a</td> </tr> <tr> <td>Director General</td> <td>Director/a General</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Ponencia</td> <td>Jefe/a de Ponencia</td> </tr> <tr> <td>Secretario de Ponencia</td> <td>Secretario/a de Ponencia</td> </tr> <tr> <td>Director de Área</td> <td>Director/a de Área</td> </tr> <tr> <td>Subdirector de Área</td> <td>Subdirector/a de Área</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Departamento</td> <td>Jefe/a de Departamento</td> </tr> <tr> <td>Consultor</td> <td>Consultor/a</td> </tr> <tr> <td>Auditor</td> <td>Auditor/a</td> </tr> <tr> <td>Asesor</td> <td>Asesor/a</td> </tr> <tr> <td>Secretaria</td> <td>Personal secretarial</td> </tr> <tr> <td>Chofer</td> <td>Chofer/esa</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>Auxiliar Administrativo/a</td> </tr> </tbody> </table>	Cargo actual	Cargo sugerido	Comisionado	Comisionado/a	Secretario	Secretario/a	Director General	Director/a General	Jefe de Ponencia	Jefe/a de Ponencia	Secretario de Ponencia	Secretario/a de Ponencia	Director de Área	Director/a de Área	Subdirector de Área	Subdirector/a de Área	Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento	Consultor	Consultor/a	Auditor	Auditor/a	Asesor	Asesor/a	Secretaria	Personal secretarial	Chofer	Chofer/esa	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a			<p>Los reposos y el descanso extraordinarios a que tienen derecho las madres trabajadoras se encuentran regulados en el artículo 25 relativo a las prestaciones aprobadas por el Pleno del Instituto.</p> <p>Por su parte, la <b>fracción V</b> indica que los padres trabajadores contarán con un permiso de paternidad de cinco días con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</p> <p>Igualmente, el <b>artículo 22</b> establece que los servidores públicos podrán disfrutar de permisos con goce de sueldo, previa autorización del titular de la unidad administrativa de adscripción, cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, o cualquier familiar directo, por consanguinidad o afinidad; cuando se realice examen profesional o de grado; en caso de contraer matrimonio; permisos personales para ausentarse el día completo, y cuando se cuente con cinco años de servicio ininterrumpidos en el Instituto.</p> <p>El <b>artículo 25</b> menciona que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19, fracción IV, del Manual, posterior a la licencia de maternidad, las madres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de lactancia por un periodo de seis meses, para lo cual podrán elegir alguno de los siguientes esquemas:</p>	
Cargo actual	Cargo sugerido																																			
Comisionado	Comisionado/a																																			
Secretario	Secretario/a																																			
Director General	Director/a General																																			
Jefe de Ponencia	Jefe/a de Ponencia																																			
Secretario de Ponencia	Secretario/a de Ponencia																																			
Director de Área	Director/a de Área																																			
Subdirector de Área	Subdirector/a de Área																																			
Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento																																			
Consultor	Consultor/a																																			
Auditor	Auditor/a																																			
Asesor	Asesor/a																																			
Secretaria	Personal secretarial																																			
Chofer	Chofer/esa																																			
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a																																			

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
					<p>a) Disfrutar de dos reposos extraordinarios por día de cuarenta y cinco minutos cada uno; o</p> <p>b) Disfrutar de un descanso extraordinario por día de noventa minutos durante la jornada laboral; o</p> <p>c) Iniciar la jornada noventa minutos después; o</p> <p>d) Retirarse noventa minutos antes de que dicha jornada finalice.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda ampliar el permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos/as. Lo anterior, en virtud que la actual duración de dicho permiso (5 días hábiles) resulta desigual y poco benéfica para una crianza igualitaria para las parejas; además de que es necesario reconocer que los beneficios no son únicamente para los hombres.</p> <p>Además, se recomienda que existan medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de las familias y hogares.</p>	
3.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueba el Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.</p> <p>Publicación: 17 de enero de 2017.</p>	<p>Se utilizan expresiones como “Del Comisionado Presidente”, “Comisionados”, “Comisionado Presidente”, “servidores públicos”, “los Directores Generales” o “los Consejeros”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p>	<p>El <b>artículo 7</b> señala que el Pleno tomará sus decisiones y desarrollará sus funciones de manera colegiada, ajustándose para ello al principio de igualdad entre sus integrantes.</p>	<p>El <b>artículo 12, fracción XXVII</b>, precisa que corresponde al Pleno del Instituto aprobar el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto.</p> <p>De igual forma, el <b>artículo 26, fracciones XIII y XIV</b>, dispone que la Secretaría Ejecutiva tendrá las funciones de supervisar las</p>	<p>a) Disfrutar de dos reposos extraordinarios por día de cuarenta y cinco minutos cada uno; o</p> <p>b) Disfrutar de un descanso extraordinario por día de noventa minutos durante la jornada laboral; o</p> <p>c) Iniciar la jornada noventa minutos después; o</p> <p>d) Retirarse noventa minutos antes de que dicha jornada finalice.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda ampliar el permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos/as. Lo anterior, en virtud que la actual duración de dicho permiso (5 días hábiles) resulta desigual y poco benéfica para una crianza igualitaria para las parejas; además de que es necesario reconocer que los beneficios no son únicamente para los hombres.</p> <p>Además, se recomienda que existan medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de las familias y hogares.</p>	<p>En el documento se utiliza el término “superior jerárquico”, que podría denotar superioridad de algunas personas y podría contribuir a una segregación en el trabajo.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda sustituir el término “superior jerárquico” por “jefe/a inmediato/a”.</p>

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
	<p><a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5469197&amp;fecha=17/01/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5469197&amp;fecha=17/01/2017</a></p> <p>Primera reforma: 11 de agosto de 2017.</p> <p><a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5493659&amp;fecha=11/08/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5493659&amp;fecha=11/08/2017</a></p> <p>Última reforma: 13 de febrero de 2018.</p> <p><a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5512945&amp;fecha=13/02/2018">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5512945&amp;fecha=13/02/2018</a></p>	<p>Se sugiere modificar el nombre del capítulo denominado "Del Comisionado Presidente", para que quede de la siguiente manera: "De la Presidencia", así como sustituir "servidores públicos" por "personas servidoras públicas" en el texto del documento.</p> <p>Se recomienda emplear metonimias para referirse a puestos laborales. Por ejemplo, en lugar de "los Directores Generales", utilizar "las Direcciones Generales.</p>		<p>acciones dirigidas a garantizar condiciones de accesibilidad para que los grupos vulnerables puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos de acceso a la información pública y de protección de datos personales, en el ámbito de su competencia; así como coordinar las acciones para implementar los ajustes razonables, en el ámbito de sus funciones, que permitan a las personas con discapacidad ejercer sus derechos de acceso a la información y de protección de datos personales.</p> <p>En otro orden, el <b>artículo 30, fracción XXI</b>, establece que la Dirección General de Administración tendrá la función de implementar en el Instituto acciones dirigidas a garantizar condiciones de accesibilidad para que los grupos vulnerables puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos de acceso a la información pública y de protección de datos personales en el ámbito de su competencia.</p> <p>El <b>artículo 32, fracción XXVI</b>, señala que la Dirección General de Asuntos Jurídicos tendrá la función de implementar políticas de transparencia proactiva procurando su accesibilidad en coordinación con la Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia.</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				<p>El artículo 43, fracciones VII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX, refiere que la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional tendrá las funciones de administrar los elementos que conforman el Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional y diseñar la metodología para el establecimiento de objetivos, indicadores y evaluaciones de desempeño del Instituto, con enfoque a derechos humanos y equidad de género; dirigir, coordinar y supervisar la planeación, formulación, operación, seguimiento de políticas, programas, presupuesto, acciones transversales y lineamientos para propiciar la igualdad de oportunidades y fortalecer la equidad de género, con la participación de otras unidades administrativas en congruencia con los programas institucionales; elaborar estudios sobre el estado en que se encuentra la equidad de género en el Instituto; coadyuvar en la vinculación con instancias públicas, académicas y organizaciones de la sociedad civil en materia de desempeño, derechos humanos, igualdad y género; proponer la política, estrategias y un programa anual de trabajo para alcanzar la equidad de género en el Instituto; instrumentar acciones tendientes a implementar un presupuesto con equidad de género, y coadyuvar con la</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				<p>Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional en la elaboración de propuestas de metodología, planeación y evaluación de desempeño sobre indicadores estratégicos y de gestión, programas y proyectos para el logro de los objetivos en el marco del propio Sistema Nacional, así como en el establecimiento de criterios e instrumentos para la incorporación de una política transversal con perspectiva de género.</p> <p>El <b>artículo 44, fracción I</b>, refiere que la Dirección General de Políticas de Acceso tendrá la función de diseñar, implementar y evaluar políticas dirigidas a optimizar el ejercicio del derecho de acceso a la información y a ampliar y diversificar el número de usuarios del mismo, así como para aumentar los beneficios sociales derivados de su ejercicio.</p> <p>Asimismo, el <b>artículo 46, fracciones I, IV y XVI</b>, precisa que la Dirección General de Promoción y Vinculación con la Sociedad tendrá las funciones de promover el conocimiento y ejercicio de los derechos de acceso a la información pública y de protección de datos personales en los diversos sectores de la población, grupos de edad y regiones del país; implementar estrategias para incentivar el ejercicio de los derechos de acceso a la</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				<p>información pública y de protección de datos personales entre grupos de población vulnerables o marginados, así como proponer las medidas de ajustes razonables que permitan el ejercicio de los derechos de acceso a la Información pública y protección de datos personales a personas con discapacidad, en el ámbito de sus atribuciones.</p> <p>Igualmente, el <b>artículo 48, fracciones XVII y XVIII</b>, menciona que la Dirección General de Tecnologías de la Información tendrá las funciones de desarrollar e implementar las medidas de ajustes razonables que permitan el ejercicio del derecho de acceso a la información a personas con discapacidad en el ámbito de su competencia, así como promover el uso de tecnologías para garantizar el acceso a la información de grupos vulnerables.</p>		
4.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueba la actualización del Reglamento de Recursos Financieros y Presupuestales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.</p> <p>Publicación: 06 de marzo de 2019.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5552024&amp;fecha=06/03/2019">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5552024&amp;fecha=06/03/2019</a></p>	<p>Utiliza expresiones como “servidores públicos”, “los titulares”, “los Secretarios”, “el responsable”, “encargado”, “Directores Generales” o “los usuarios autorizados”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda emplear metonimias para referirse a puestos laborales. Por ejemplo, en lugar de “Directores Generales”, utilizar “Direcciones Generales”; en lugar de “los</p>	<p>El <b>artículo 1</b> dispone que dicho reglamento tiene por objeto regular la programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación del gasto del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, provenientes del presupuesto que autoriza la Cámara de Diputados, así como fijar las bases para su utilización siguiendo criterios, entre otros, de equidad de género y transparencia.</p>	<p>El <b>artículo 17, fracción V</b>, menciona que los anteproyectos deberán sujetarse a la estructura programática que facilite la integración, para lo cual contendrá como mínimo, entre otras cuestiones, las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
		<p>Secretarios”, utilizar “las Secretarías”.</p> <p>También se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo, en lugar de “servidores públicos”, utilizar “las personas servidoras públicas”; en lugar de “los titulares”, utilizar “las personas titulares”; en lugar de “el responsable”, utilizar “la persona responsable”.</p>	<p>Además, el <b>artículo 4, fracción XXVII</b>, señala que los indicadores de desempeño son aquellos indicadores estratégicos y de gestión definidos a través de un índice, medida, cociente o fórmula, que permitan establecer un parámetro de medición de lo que se pretende lograr, monitorear y evaluar en un año fiscal, expresados en términos de cobertura, eficiencia, impacto económico y social, calidad y equidad. Estos indicadores serán la base para el funcionamiento del Sistema de Evaluación del Desempeño del INAI.</p>	<p>De conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en la sección denominada “De la Evaluación del Desempeño” del Reglamento de referencia, se recomienda hacer la precisión que el Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (SEDI), deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.</p>		
5.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueba la política pública denominada Plan Nacional de Socialización del Derecho de Acceso a la Información (PlanDAI).</p> <p>Publicación: 31 de diciembre de 2018.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5547508&amp;fecha=31/12/2018">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5547508&amp;fecha=31/12/2018</a></p>	<p>Utiliza expresiones como “profesores”, “estudiantes universitarios”, “empresarios”, “empleados”, “facilitadores”, “usuarios”, “involucrados”, “servidores públicos”, “Ciudadanos en Acción”, “Manual del Facilitador”, o “grupos sociales en situación de vulnerabilidad”.</p> <p>En el subapartado denominado “Formación de personas facilitadoras del DAI”, refiere que en la práctica, las personas facilitadoras del DAI tendrán diversos conocimientos. Teóricos como aquellos sobre acceso a la información y administración pública, así como derechos humanos y perspectiva de género. Pero también prácticos con miras a que sean capaces de ajustarse</p>	<p>Señala que en los últimos años, el derecho de acceso a la información (DAI) ha mostrado ser una herramienta valiosa que contribuye no sólo a transparentar la gestión pública o a prevenir la corrupción; sino también, cuando éste se da a conocer, se enseña y se transmite hacia las personas apropiadamente, de modo que se genera en las y los usuarios las capacidades suficientes para un ejercicio óptimo de este derecho, se incrementan las posibilidades para incidir en el entorno logrando beneficios privados o públicos para las personas y sus comunidades.</p> <p>Además, considera que una política pública cuyo objetivo sea incrementar el aprovechamiento del DAI por parte de la población, debe procurar necesariamente un enfoque de derechos humanos.</p>	<p>Dicho instrumento precisa que, aunque buscará llegar al mayor número de personas en el país sin importar género, edad, nivel educativo, ocupación, religión o cualquier otro tipo de clasificación; resalta la necesidad de un enfoque que permita llegar prioritariamente a aquella población que sufre este tipo de carencias.</p> <p>Asimismo, indica que al concebir el DAI como un derecho cuyo ejercicio materializa tanto a través de una función cognitiva como otra de tipo instrumental, se presenta un área de oportunidad importante para dirigir esfuerzos principalmente hacia grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad en México (aunque dicha política pública no se limite a este sector poblacional): será más factible que</p>	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>En el apartado de “Implementación”, se sugiere contemplar programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.</p>	

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																		
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta														
		<p>a diversos escenarios: podrá modificar su exposición en extensión, contenido y secuencia para adaptar la orientación, asesoría y acompañamiento a todos los grupos poblacionales. Además, tendrán como objetivo principal, posterior a que la persona reciba la información, traducir dicha información en lenguaje ciudadano y operativo que le sea funcional para resolver algún problema.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Facilitadores</td> <td>Personas facilitadoras</td> </tr> <tr> <td>Usuarios</td> <td>Personas usuarias o población usuaria</td> </tr> <tr> <td>Servidores públicos</td> <td>Personas servidoras públicas</td> </tr> <tr> <td>Involucrados</td> <td>Dependiendo del contexto, puede ser "personas involucradas" o "autoridades involucradas"</td> </tr> <tr> <td>Empleados</td> <td>Personas trabajadoras o personal</td> </tr> <tr> <td>Empresarios</td> <td>Representantes empresariales</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	Facilitadores	Personas facilitadoras	Usuarios	Personas usuarias o población usuaria	Servidores públicos	Personas servidoras públicas	Involucrados	Dependiendo del contexto, puede ser "personas involucradas" o "autoridades involucradas"	Empleados	Personas trabajadoras o personal	Empresarios	Representantes empresariales	<p>Del mismo modo, refiere que el PlanDAI tendrá como propósito ampliar el alcance e impacto de este derecho en el país con miras a incrementar su aprovechamiento. Esto se logrará a partir de: (1) posibilitar que el derecho se encuentre al alcance de toda persona, (2) ampliar y diversificar la base de personas usuarias, así como (3) propiciar su ejercicio estratégico para obtener beneficios concretos, potenciando la utilidad de la información pública.</p>	<p>la problemática antes señalada acerca del poco acceso a la información pública se acentúe en ellos. Y no sólo eso, serán ellos quienes eventualmente podrán beneficiarse de mayor manera del aprovechamiento del DAI y hacer de él un derecho humano que les permita incrementar las posibilidades para mejorar su calidad de vida.</p> <p>Igualmente, se plantea impulsar un Plan Nacional de Socialización del Derechos de Acceso a la Información (en adelante PlanDAI). Consiste, por un lado, en la construcción de una Red Nacional de Socialización (RNS) del DAI constituida por Redes Locales de Socialización (RLS) del DAI; por el otro, en la formación y despliegue de personas facilitadoras del DAI, cuyos esfuerzos tendrán como objetivo incrementar el aprovechamiento de este derecho por parte de la población, principalmente por grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad y por otros grupos poblacionales definidos.</p> <p>Además, el objetivo general del PlanDAI es incrementar el aprovechamiento de este derecho por parte de la población, principalmente por grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad y otros grupos poblacionales definidos. En todo momento, se buscará adoptar un</p>		
Expresión	Sugerencia																			
Facilitadores	Personas facilitadoras																			
Usuarios	Personas usuarias o población usuaria																			
Servidores públicos	Personas servidoras públicas																			
Involucrados	Dependiendo del contexto, puede ser "personas involucradas" o "autoridades involucradas"																			
Empleados	Personas trabajadoras o personal																			
Empresarios	Representantes empresariales																			

No.	Documentos revisados	Elementos analizados												
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta								
		<p>También se recomienda usar sustantivos epicenos o colectivos que, independientemente de su género gramatical, incluyen a ambos sexos. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesores</td> <td>Profesorado</td> </tr> <tr> <td>Estudiantes universitarios</td> <td>Alumnado universitario</td> </tr> <tr> <td>"Ciudadanos en Acción"</td> <td>"Ciudadanía en Acción"</td> </tr> </tbody> </table> <p>Por cuanto al instrumento denominado "Manual del Facilitador", se recomienda que se modifique por "Manual de Facilitación".</p> <p>Respecto a la expresión "grupos sociales en situación de vulnerabilidad", se recomienda que se modifique por "grupos sociales históricamente discriminados".</p> <p>Por lo que hace a lo comentado sobre el subapartado "Formación de personas facilitadoras del DAI", se sugiere que la traducción de la información además sea en lenguaje incluyente y no sexista, así como accesible a toda persona.</p>	Expresión	Sugerencia	Profesores	Profesorado	Estudiantes universitarios	Alumnado universitario	"Ciudadanos en Acción"	"Ciudadanía en Acción"		<p>enfoque de derechos humanos y una perspectiva de género.</p> <p>De igual forma, uno de los objetivos específicos del PlanDAI es ampliar y diversificar la base de personas usuarias del DAI, es importante generar cada vez un mayor y diverso número de personas que sepan cómo ejercer el DAI y que, en la práctica, sepan sortear posibles barreras para acceder de manera exitosa la información pública requerida. Lo anterior, considerando principalmente a grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad y a otros grupos poblacionales definidos.</p> <p>El citado instrumento menciona que, al constituirse la información como un insumo indispensable para la convivencia social y eventualmente para alcanzar un mayor grado de bienestar, es claro que no disponer de ella y, por lo tanto, no utilizarla (mucho menos de forma estratégica), podría implicar por sí mismo diversas limitaciones. La gravedad se intensifica si consideramos que no poder potenciar las posibilidades para generar conocimiento o resolver alguna situación o problema mediante el ejercicio del DAI puede afectar principalmente a grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad.</p>		
Expresión	Sugerencia													
Profesores	Profesorado													
Estudiantes universitarios	Alumnado universitario													
"Ciudadanos en Acción"	"Ciudadanía en Acción"													

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				En población potencial del nombrado instrumento se indica a los grupos sociales en situación de vulnerabilidad.		
6.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueba el Programa anual para la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia por parte de los sujetos obligados del ámbito federal, correspondiente al ejercicio dos mil diecinueve.</p> <p>Publicación: 7 de febrero de 2019.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5549854&amp;fecha=07/02/2019">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5549854&amp;fecha=07/02/2019</a></p>	<p>Utiliza expresiones como “los particulares” o “técnica Usuario Simulado”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo, en lugar de “los particulares”, se recomienda emplear “las personas particulares”.</p> <p>Además, en vez de “técnica Usuario Simulado”, se sugiere utilizar “técnica Persona Usuaría Simulada”.</p>		<p>En el apartado denominado “Información con perspectiva de género”, se menciona lo siguiente:</p> <p>El artículo 64 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública indica que la información de las obligaciones de transparencia deberá publicarse con perspectiva de género y discapacidad, cuando así corresponda a su naturaleza.</p> <p>Con el objetivo de que la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional (DGDPI) pueda realizar un análisis de la información que los sujetos obligados publican con perspectiva de género, las Direcciones Generales de Enlace descargarán y separarán, al momento de llevar a cabo las acciones de verificación de la dimensión portales de transparencia, la información que publican los sujetos obligados en los siguientes artículos y fracciones: de la LGTAIP, artículo 70, fracción XV, inciso q; artículo 74, fracción II, inciso k; artículo 76, fracción XXII; en cuanto a la LFTAIP: artículo 69, fracción IV, inciso b; fracción V, inciso c; fracción VI, incisos a y c; fracción IX, inciso a; y fracción XIII, inciso c.</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				<p>Para las obligaciones de transparencia de la LGTAIP, los sujetos de los que se obtendrá información se definirán de acuerdo con la Tabla de Aplicabilidad, y en el caso de la LFTAIP serán aquellos que estén definidos en los lineamientos técnicos respectivos.</p> <p>Esta actividad a cargo de las Direcciones Generales de Enlace no tendrá relación ni efecto con el cálculo del índice Global de Cumplimiento en los Portales de Transparencia de cada sujeto obligado, y la información que se obtenga tendrá únicamente la finalidad de ser proporcionada a la DGPDI para que ésta la utilice de acuerdo con sus metas y objetivos.</p> <p>Esta acción permitirá a las Direcciones Generales de Enlace y a la Dirección General de Evaluación cumplir con el compromiso de adhesión del INAI a la Campaña HeForShe de ONU Mujeres.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda que esta actividad, a cargo de las Direcciones Generales de Enlace, tenga relación y efecto con el cálculo del Índice Global de Cumplimiento en los Portales de Transparencia de cada sujeto obligado, puesto que se trata de obligaciones de transparencia.</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																											
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta																							
7.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueban los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público.</p> <p>Publicación: 26 de enero de 2018.</p> <p><a href="https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5511540&amp;fecha=26/01/2018">https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5511540&amp;fecha=26/01/2018</a></p>	<p>Utiliza expresiones como “el titular”, “tercero interesado”, “servidores públicos”, “herederos”, “legatarios”, “notario público”, “menor de edad”, “interés superior del menor”, “padres”, “tutor”, “peticionario”, “los peritos”, “los Comisionados”, “el conciliador”, “el denunciante”, “del infractor”, “el oficial” o “superior jerárquico”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>El titular</td> <td>La persona titular</td> </tr> <tr> <td>Tercero interesado</td> <td>Tercera persona interesada</td> </tr> <tr> <td>Servidores públicos</td> <td>Personas servidoras públicas</td> </tr> <tr> <td>Herederos</td> <td>Personas herederas</td> </tr> <tr> <td>Legatarios</td> <td>Personas legatarias</td> </tr> <tr> <td>Menor de edad</td> <td>Personas menores de edad</td> </tr> <tr> <td>Tutor</td> <td>Persona tutora</td> </tr> <tr> <td>Peticionario</td> <td>Persona peticionaria</td> </tr> <tr> <td>Los peritos</td> <td>Las personas peritas</td> </tr> <tr> <td>Los Comisionados</td> <td>Las personas Comisionadas</td> </tr> <tr> <td>El conciliador</td> <td>La persona conciliadora</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	El titular	La persona titular	Tercero interesado	Tercera persona interesada	Servidores públicos	Personas servidoras públicas	Herederos	Personas herederas	Legatarios	Personas legatarias	Menor de edad	Personas menores de edad	Tutor	Persona tutora	Peticionario	Persona peticionaria	Los peritos	Las personas peritas	Los Comisionados	Las personas Comisionadas	El conciliador	La persona conciliadora	<p>El artículo 23 señala que, en la supresión de los datos personales a que se refiere el artículo 23, párrafo tercero, de la Ley General, el responsable deberá establecer políticas, métodos y técnicas orientadas a la supresión definitiva de éstos, de tal manera que la probabilidad de recuperarlos o reutilizarlos sea mínima.</p> <p>En el establecimiento de las políticas, métodos y técnicas a que se refiere el párrafo anterior, el responsable deberá considerar, al menos, los siguientes atributos y el o los medios de almacenamiento, físicos y/o electrónicos en los que se encuentren los datos personales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Irreversibilidad: que el proceso utilizado no permita recuperar los datos personales.</li> <li>• Seguridad y confidencialidad: que en la eliminación definitiva de los datos personales se consideren los deberes de confidencialidad y seguridad a que se refieren la Ley General y los presentes Lineamientos generales.</li> <li>• Favorable al medio ambiente: que el método utilizado produzca el mínimo de emisiones y desperdicios que afecten el medio ambiente.</li> </ul> <p>El artículo 53 refiere que el responsable no podrá llevar a cabo tratamientos de datos personales que tengan como efecto la</p>	<p>Por cuanto al ejercicio de derechos ARCO de menores de edad y personas en estado de interdicción o incapacidad, el artículo 74 indica que tratándose de menores de edad se deberá privilegiar el interés superior del menor conforme a la legislación que resulte aplicable en la materia.</p> <p>El artículo 85 indica que el responsable procurará que las personas con algún tipo de discapacidad o de lengua indígena, puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos ARCO, para lo cual deberá promover acuerdos con instituciones públicas especializadas que pudieran auxiliarle en la recepción y entrega de las respuestas a solicitudes para el ejercicio de los derechos ARCO en lengua indígena, braille o cualquier formato que se requiera en función de la discapacidad del titular, en forma más eficiente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el responsable podrá adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con equipos de cómputo con tecnología adaptada, escritura braille y lectores de texto.</li> <li>• Reservar lugares de estacionamiento para personas con discapacidad.</li> <li>• Contar con intérpretes oficiales de lenguas indígenas.</li> </ul>	<p>El artículo 13 establece que, en caso de que se requiera el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales, la solicitud del consentimiento deberá ser concisa e inteligible, estar redactada en un lenguaje claro y sencillo acorde con el perfil del titular y, cuando se refiera a diversos asuntos ajenos a la protección de datos personales, deberá presentarse de tal forma que se distinga claramente de dichos asuntos.</p> <p>El artículo 28 señala que el aviso de privacidad deberá caracterizarse por ser sencillo, con la información necesaria, expresado en lenguaje claro y comprensible y con una estructura y diseño que facilite su entendimiento, atendiendo al perfil de los titulares a quien irá dirigido, con la finalidad de que sea un mecanismo de información práctico y eficiente.</p> <p>El artículo 85 indica, entre otras cuestiones, que el responsable procurará que las personas con algún tipo de discapacidad o de lengua indígena, puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos ARCO.</p> <p>En el documento se utiliza el término “superior jerárquico”, que podría denotar superioridad de algunas personas y podría contribuir a una segregación en el trabajo.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Respecto de lo establecido en el artículo 13, en el sentido que, en caso de que se requiera el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales, la solicitud del consentimiento deberá estar redactada en un lenguaje claro y sencillo acorde con el perfil del titular. Se recomienda quitar la frase “acorde con el perfil del titular”, en virtud que la referida</p>
Expresión	Sugerencia																												
El titular	La persona titular																												
Tercero interesado	Tercera persona interesada																												
Servidores públicos	Personas servidoras públicas																												
Herederos	Personas herederas																												
Legatarios	Personas legatarias																												
Menor de edad	Personas menores de edad																												
Tutor	Persona tutora																												
Peticionario	Persona peticionaria																												
Los peritos	Las personas peritas																												
Los Comisionados	Las personas Comisionadas																												
El conciliador	La persona conciliadora																												

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																		
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta														
		<table border="1"> <tr> <td>El denunciante</td> <td>La persona denunciante</td> </tr> <tr> <td>Del infractor</td> <td>De la persona infractora</td> </tr> <tr> <td>Notario público</td> <td>Persona notaria pública</td> </tr> <tr> <td>El oficial</td> <td>La persona oficial</td> </tr> </table> <p>También se realizan las siguientes sugerencias:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Interés superior del menor</td> <td>Interés superior de la niñez</td> </tr> <tr> <td>Padres</td> <td>Madres y padres</td> </tr> </tbody> </table>	El denunciante	La persona denunciante	Del infractor	De la persona infractora	Notario público	Persona notaria pública	El oficial	La persona oficial	Expresión	Sugerencia	Interés superior del menor	Interés superior de la niñez	Padres	Madres y padres	<p>discriminación de los titulares por su origen étnico o racial, su estado de salud presente, pasado o futuro, su información genética, sus opiniones políticas, su religión o creencias filosóficas o morales y su preferencia sexual, con especial énfasis en aquéllos automatizados.</p> <p>El artículo 144 dispone que en la etapa de conciliación deberán observarse los principios de voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, flexibilidad y economía.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>En los principios generales de protección de datos personales (artículo 7), así como en los principios rectores de la sustanciación de los recursos de revisión y de inconformidad (artículo 123), y en los principios rectores de las investigaciones previas y del procedimiento de verificación (artículo 183), se sugiere incorporar el principio de igualdad y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la utilización del lenguaje de señas o cualquier otro medio o modo de comunicación.</li> <li>Brindar las facilidades para el acceso de perros guías o animales de apoyo.</li> <li>Apoyar en la lectura de documentos.</li> <li>Contar con rampas para personas con discapacidad.</li> <li>Cualquier otra medida física o tecnológica que ayude a las personas con discapacidad y/o hablantes de lengua indígena a ejercer de manera eficiente sus derechos ARCO.</li> </ul> <p>En ningún caso, las personas referidas en el presente artículo serán objeto de discriminación en el ejercicio de sus derechos.</p> <p>El artículo 130 precisa que el Instituto deberá prever mecanismos accesibles para que las personas con discapacidad, así como hablantes de una lengua indígena puedan interponer recursos de revisión o de inconformidad, según corresponda, como son, de manera enunciativa más no limitativa, contar con lugares de estacionamiento para personas con discapacidad; la asistencia de intérpretes oficiales de lenguas indígenas; las facilidades para el acceso de perros guías o animales de apoyo, o el apoyo en la lectura de documentos.</p>		<p>solicitud deberá estar redactada en un lenguaje claro y sencillo para todas las personas.</p> <p>La misma sugerencia se hace para el artículo 28, en el sentido que se quite la frase “atendiendo al perfil de los titulares a quien irá dirigido”, debido a que el aviso de privacidad deberá ser expresado en lenguaje claro y comprensible y con una estructura y diseño que facilite su entendimiento a todas las personas.</p> <p>Asimismo, se sugiere que el artículo 85 sustituya la frase “el responsable <b>procurará</b> que las personas con algún tipo de discapacidad o de lengua indígena, puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos ARCO” por “el responsable <b>garantizará</b> que las personas con algún tipo de discapacidad o de lengua indígena, puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, sus derechos ARCO”.</p> <p>Lo anterior, toda vez que podría considerarse discriminatorio que el responsable no garantice los derechos ARCO de las personas.</p> <p>Del mismo modo, se recomienda sustituir el término “superior jerárquico” por “jefe/a inmediato/a”.</p>
El denunciante	La persona denunciante																			
Del infractor	De la persona infractora																			
Notario público	Persona notaria pública																			
El oficial	La persona oficial																			
Expresión	Sugerencia																			
Interés superior del menor	Interés superior de la niñez																			
Padres	Madres y padres																			

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
				<p>El artículo 114 menciona que cuando la transferencia de datos personales requiera del consentimiento expreso del titular, el responsable podrá establecer cualquier medio que le permita obtener esta modalidad del consentimiento de manera previa a la transferencia de sus datos personales, siempre y cuando el medio habilitado sea de fácil acceso y con la mayor cobertura posible, considerando el perfil de los titulares y la forma en que mantienen contacto cotidiano o común con el titular.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se sugiere que tanto el artículo 28 como el 29, los cuales hablan sobre las características y los medios de difusión del aviso de privacidad, contemplen la implementación de acciones tendientes a garantizar condiciones de accesibilidad para grupos sociales históricamente discriminados.</p> <p>Se recomienda que el responsable también adopte las siguientes medidas en materia de accesibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y distribución de información en formatos accesibles (folletos, trípticos, carteles, audiolibros y otros materiales de divulgación) que promuevan y fomenten el ejercicio de los derechos de</li> </ul>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados											
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta							
				<p>acceso a la información y protección de datos personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliario ergonómico para las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y personas adultas mayores.</li> <li>• Acciones de formación, capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.</li> </ul> <p>Por cuanto al artículo 114, se recomienda quitar la frase “el perfil de los titulares”, en virtud que ya se precisó que el medio habilitado sea de fácil acceso y con la mayor cobertura posible.</p>									
8.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueban los Criterios mínimos y metodología para el diseño y documentación de Políticas de Acceso a la Información, Transparencia Proactiva y Gobierno Abierto, así como el uso del Catálogo Nacional de Políticas.</p> <p>Publicación: 23 de noviembre de 2017.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5505478&amp;fecha=23/11/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5505478&amp;fecha=23/11/2017</a></p>	<p>Se utilizan expresiones como “implementadores”, “interesados”, “involucrados”, “encargados”, “los hacedores”, “servidores públicos”, “los participantes”, “enlace designado”, “el usuario” o “mentores”.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Implementadores</td> <td>Personas implementadoras</td> </tr> <tr> <td>Interesados</td> <td>Personas interesadas</td> </tr> <tr> <td>Involucrados</td> <td>Personas involucradas</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	Implementadores	Personas implementadoras	Interesados	Personas interesadas	Involucrados	Personas involucradas	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>La reforma constitucional del 10 de junio de 2011 ha sido la más importante en materia de derechos humanos, ya que amplía su reconocimiento y señala obligaciones al Estado y a las personas servidoras públicas, con el objeto de elaborar e implementar las políticas públicas con enfoque de derechos humanos en todos los ámbitos y niveles del gobierno.</p> <p>Esto implica la generación de procesos de corto, mediano y largo plazo, de adecuación de normatividad interna, reformas administrativas, institucionales, organizacionales y de procesos de programación y presupuesto.</p> <p>El INAI, como organismo constitucional autónomo, está</p>	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda visibilizar el derecho de acceso a la información como un “derecho llave”. Esto es, la información se convierte en un medio para obtener un beneficio ulterior e incluso potenciar otros derechos.</p> <p>Además, se recomienda resaltar que el derecho de acceso a la información permite incrementar las posibilidades para mejorar la calidad de vida de los grupos sociales históricamente discriminados.</p>	
Expresión	Sugerencia												
Implementadores	Personas implementadoras												
Interesados	Personas interesadas												
Involucrados	Personas involucradas												

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																		
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta														
		<table border="1"> <tr> <td>Encargados</td> <td>Personas encargadas</td> </tr> <tr> <td>Los hacedores</td> <td>Personas hacedoras</td> </tr> <tr> <td>Servidores públicos</td> <td>Personas servidoras públicas</td> </tr> <tr> <td>Los participantes</td> <td>Personas participantes</td> </tr> <tr> <td>Enlace designado</td> <td>Persona enlace designada</td> </tr> <tr> <td>El usuario</td> <td>Persona usuaria</td> </tr> <tr> <td>Mentores</td> <td>Personas mentoras</td> </tr> </table>	Encargados	Personas encargadas	Los hacedores	Personas hacedoras	Servidores públicos	Personas servidoras públicas	Los participantes	Personas participantes	Enlace designado	Persona enlace designada	El usuario	Persona usuaria	Mentores	Personas mentoras	<p>obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación. Además, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el ámbito de su competencia, tiene la atribución de promover la igualdad sustantiva, así como garantizar condiciones de accesibilidad para que los grupos en situación de vulnerabilidad puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho de acceso a la información.</p> <p>En ese contexto, el 7 de marzo de 2018 el Pleno del INAI aprobó, mediante Acuerdo ACT-PUB/07/03/2018.08, el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto, 2018-2020, cuyo objetivo general es posicionar al INAI como una institución referente de respeto y promoción de los derechos humanos, especialmente del derecho de acceso a la información y la protección de datos personales, con perspectiva de género y no discriminación, coadyuvante en la construcción de una sociedad incluyente y en la consecución de la igualdad sustantiva.</p> <p>Las actividades 1.3.1.1. y 1.3.1.2. del citado Programa consisten, en ese orden, en elaborar una guía sobre incorporación del enfoque de</p>			
Encargados	Personas encargadas																			
Los hacedores	Personas hacedoras																			
Servidores públicos	Personas servidoras públicas																			
Los participantes	Personas participantes																			
Enlace designado	Persona enlace designada																			
El usuario	Persona usuaria																			
Mentores	Personas mentoras																			

No.	Documentos revisados	Elementos analizados				
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta
			<p>derechos humanos y género en políticas públicas de acceso a la información y protección de datos, así como una diversa guía sobre construcción de indicadores con enfoque de derechos humanos y género.</p> <p>Lo anterior, a fin de refrendar su firme convicción de promover la inclusión, la igualdad de género y la no discriminación, como condición indispensable para la consolidación de una cultura de transparencia y rendición de cuentas, como base para una sociedad democrática, incluyente y participativa.</p> <p>Por consiguiente, se sugiere revisar las citadas guías para enriquecer este instrumento.</p>			
9.	<p>Acuerdo mediante el cual se aprueban las modificaciones a los Lineamientos que rigen la operación, el Manual de Procedimientos y las Políticas del Centro de Atención a la Sociedad del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.</p> <p>Publicación: 14 de agosto de 2017.  <a href="https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5493756&amp;fecha=14/08/2017">https://www.dof.gob.mx/nota_de_talle.php?codigo=5493756&amp;fecha=14/08/2017</a></p>	<p>Se utilizan expresiones como “servidores públicos”, “los agentes”, “los usuarios”, “los particulares”, “evaluadores”, “Supervisores”, “Auxiliar Administrativo”, “Jefe de Departamento”, “Subdirector de área”, “Director de área”, “encargado”, “al solicitante” o “los titulares”.</p> <p>En la disposición Quinta refiere que el personal del CAS utilizará un lenguaje sencillo, expresado de manera simple, clara, directa, concisa y organizada, cuyo uso posibilite a cualquier persona no especializada en las materias de acceso a la información y</p>	<p>En la disposición Quinta señala que, en la prestación de los servicios, se observarán los principios de certeza, eficiencia y eficacia, imparcialidad, objetividad, honradez, confidencialidad, responsabilidad social y vocación de servicio, igualdad y no discriminación. Los servicios serán gratuitos y no estarán condicionados por ningún motivo.</p> <p>Además, dicha disposición precisa que bajo ningún motivo se otorgarán los servicios del CAS a personas que utilicen ofensas, amenazas o insultos, por cualquiera de los canales de comunicación.</p>	<p>En la disposición Cuarta establece que el CAS contará, en la medida de lo posible, con la infraestructura que permita brindar condiciones de accesibilidad para la atención a personas con discapacidad.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se sugiere que el instrumento contemple que se deberán promover e implementar, de manera progresiva y atendiendo a las atribuciones y a la situación presupuestal, acciones tendientes a garantizar condiciones de accesibilidad para que los grupos sociales históricamente discriminados puedan ejercer, en igualdad de condiciones y sin</p>		

No.	Documentos revisados	Elementos analizados																												
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta																								
		<p>protección de datos personales, para solicitar, identificar, encontrar, entender, poseer y usar la información generada, obtenida, adquirida, transformada y en posesión de los sujetos obligados.</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Se recomienda insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean. Por ejemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expresión</th> <th>Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servidores públicos</td> <td>Personas servidoras públicas</td> </tr> <tr> <td>Los agentes</td> <td>Las personas agentes</td> </tr> <tr> <td>Los usuarios</td> <td>Las personas usuarias</td> </tr> <tr> <td>Los particulares</td> <td>Las personas particulares</td> </tr> <tr> <td>Evaluadores</td> <td>Las personas evaluadoras</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>Las personas supervisoras</td> </tr> <tr> <td>Encargado</td> <td>La persona encargada</td> </tr> <tr> <td>Al solicitante</td> <td>A la persona solicitante</td> </tr> <tr> <td>Titulares</td> <td>Las personas titulares</td> </tr> </tbody> </table> <p>Del mismo modo, se recomienda sustituir el nombre de los siguientes cargos por los que enseguida se enuncian:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cargo actual</th> <th>Cargo sugerido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director de Área</td> <td>Director/a de Área</td> </tr> </tbody> </table>	Expresión	Sugerencia	Servidores públicos	Personas servidoras públicas	Los agentes	Las personas agentes	Los usuarios	Las personas usuarias	Los particulares	Las personas particulares	Evaluadores	Las personas evaluadoras	Supervisores	Las personas supervisoras	Encargado	La persona encargada	Al solicitante	A la persona solicitante	Titulares	Las personas titulares	Cargo actual	Cargo sugerido	Director de Área	Director/a de Área	<p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>Respecto de la disposición Octava sobre la capacitación del personal del CAS, se recomienda que se incluyan temas relacionados con derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.</p> <p>Por cuanto a lo establecido en la disposición Quinta, en el sentido que bajo ningún motivo se otorgarán los servicios del CAS a personas que utilicen ofensas, amenazas o insultos, por cualquiera de los canales de comunicación; se recomienda que se especifique que el personal del CAS hará todo a su alcance para tranquilizar a las personas inconformes y, a su vez, para brindar el servicio requerido, sin que esto signifique permitir ciertas actitudes que pongan en riesgo la integridad de las personas servidoras públicas.</p> <p>Para lo cual se deberá capacitar al personal del CAS en materia de comunicación efectiva y atención al público sin discriminación, para actuar debidamente, con una expresión corporal adecuada y siguiendo un guion ya determinado.</p> <p>Lo anterior, con la asesoría y acompañamiento del servicio de psicología del Instituto y de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género.</p>	<p>discriminación alguna, los derechos de acceso a la información y protección de datos personales.</p> <p>Entre las acciones que se pueden promover e implementar, se encuentran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustes razonables para procurar la accesibilidad, la permanencia y el libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras de las personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas, en las instalaciones y espacios del CAS.</li> <li>• Diseño y distribución de información en formatos accesibles.</li> <li>• Uso de intérpretes de lenguas indígenas y de lengua de señas mexicana.</li> <li>• Tecnologías accesibles.</li> <li>• Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas, privadas, académicas, sociedad civil, entre otras, que permitan llevar a cabo actividades tendientes a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de acceso a la información y protección de datos personales de los grupos sociales históricamente discriminados.</li> </ul>		
Expresión	Sugerencia																													
Servidores públicos	Personas servidoras públicas																													
Los agentes	Las personas agentes																													
Los usuarios	Las personas usuarias																													
Los particulares	Las personas particulares																													
Evaluadores	Las personas evaluadoras																													
Supervisores	Las personas supervisoras																													
Encargado	La persona encargada																													
Al solicitante	A la persona solicitante																													
Titulares	Las personas titulares																													
Cargo actual	Cargo sugerido																													
Director de Área	Director/a de Área																													

No.	Documentos revisados	Elementos analizados										
		Lenguaje incluyente y no sexista	Principio de igualdad y no discriminación	Atención a grupos sociales históricamente discriminados	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Discriminación directa e indirecta						
		<table border="1"> <tr> <td>Subdirector de Área</td> <td>Subdirector/a de Área</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Departamento</td> <td>Jefe/a de Departamento</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>Auxiliar Administrativo/a</td> </tr> </table> <p>Igualmente, se sugiere que en la disposición Quinta se adicione que el personal del CAS deberá utilizar un lenguaje incluyente y no sexista, a fin de promover el desarrollo de una cultura de respeto e inclusión de la diversidad humana.</p>	Subdirector de Área	Subdirector/a de Área	Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a				
Subdirector de Área	Subdirector/a de Área											
Jefe de Departamento	Jefe/a de Departamento											
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo/a											